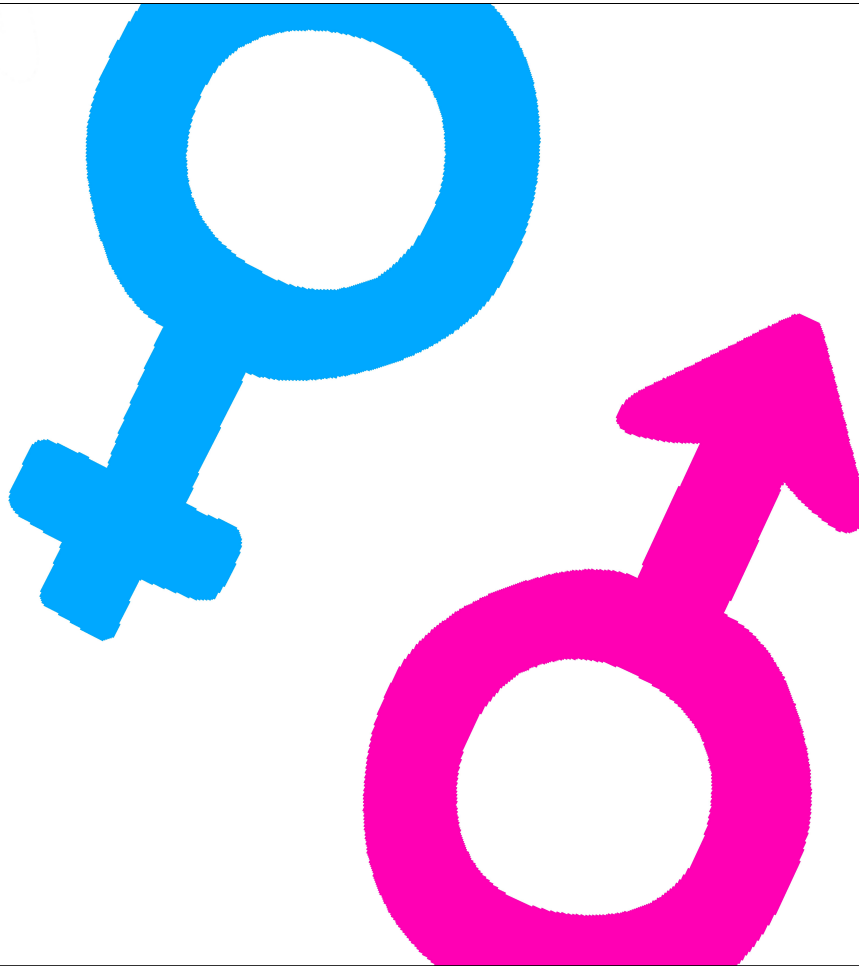


Travail de Bachelor pour l'obtention du diplôme Bachelor of Arts HES·SO en travail social



Portrait de l'équipe éducative mixte en termes de genre en foyer pour mineurs en Valais Romand

**Quelles valeurs et quels enjeux sont véhiculés par la composition mixte,
hommes et femmes, d'une équipe éducative ?**

Réalisé par Muster Elody

Promotion : TS ES BAC16

Sous la direction de Baumgartner Marie Cécile

Remerciements

A toutes les personnes qui ont gravité autour de moi pendant la durée de ce travail de fin d'étude : MERCI !

Vous m'avez permis de réaliser mon projet de la manière la plus pertinente qui soit.

Je souhaite remercier particulièrement :

- Madame Marie Cécile Baumgartner pour sa confiance et son soutien tout au long de cette aventure.
- Les directions d'institution qui ont accepté de répondre à mes questions avec une franchise et un intérêt pour la thématique qui font toute la qualité des résultats de ce travail.
- Madame Natacha Remion, sans qui la mise en page aurait été un véritable casse-tête.
- Messieurs Christophe Boulé et Olivier Mottier, sans qui je me serais perdue dans cette thématique si vaste de la mixité de genre.
- Monsieur Bernard Remion pour la relecture minutieuse et pertinente.
- Monsieur Laurent Zanolli et son équipe du bar « La Machine » où j'ai trouvé refuge pour l'écriture de ce travail

Et pour finir, merci à ceux qui ont su cohabiter avec moi malgré le stress engendré par ce travail, mes parents.

Mentions

Les opinions émises dans ce travail n'engagent que leur auteure.

Je certifie avoir personnellement écrit ce Travail de Bachelor. Tous les emprunts à d'autres auteurs, par citations ou paraphrases, sont clairement indiqués.

Le présent travail n'a pas été utilisé, dans une forme identique ou similaire, dans le cadre de travaux à rendre durant les études. J'assure avoir respecté les principes éthiques tels que présentés dans le Code éthique de la recherche.

ELODY MUSTER

Résumé

La question de l'égalité entre les hommes et les femmes reste un sujet d'actualité. De nombreux articles de presse font état d'une réalité inégalitaire, une femme peut encore aujourd'hui être moins payée qu'un homme pour des responsabilités similaires.

Pour traduire cette question dans le domaine de l'éducation sociale, ce travail de recherche s'intéresse à la réalité de la mixité de genre dans les équipes éducatives en foyers pour mineurs. Qu'est-ce que cela implique sur les plans organisationnels et des valeurs institutionnelles ?

Historiquement, une représentation homme-femme auprès des enfants institutionnalisés répondait à une logique patriarcale. Les tâches étaient spécifiquement distribuées selon le sexe : l'homme pour l'autorité et la femme pour les soins. Un modèle que l'on peut rattacher à la vision sociétale de la famille de l'époque.

Il est donc légitime de se demander dans quelles mesures l'évolution des formes familiales et de la parentalité influencent l'organisation des foyers accueillant des mineurs.

A travers des entretiens avec les directions de deux foyers pour mineurs, il s'agissait de montrer la réalité de la mixité de genre sur le terrain. Avec des questions autour des enjeux organisationnels ainsi que des valeurs institutionnelles par rapport à la thématique du genre, les membres de la direction ont été amenés à réfléchir sur leurs représentations de l'homme et de la femme en tant qu'éducateur et éducatrice.

Ce travail de recherche tant dans sa partie théorique que dans la partie d'analyse des entretiens montre que l'équipe éducative est en pleine évolution et qu'elle se fait en parallèle de l'évolution sociétale. Les membres de direction interrogés se tournent aussi vers les lieux de formation pour répondre au mieux à une réalité du marché du travail dans le domaine de l'éducation sociale.

A travers ce travail de recherche, le constat est le même que dans tout autre domaine professionnel. Les femmes restent peu présentes dans les postes à responsabilité et l'égalité entre les hommes et les femmes passent par une déconstruction des stéréotypes de genre dès le plus jeune âge.

Mots clés

Genre – mixité - travail social – formes familiales – éducation sociale – parentalité

Table des matières

Remerciements	i
Mentions	i
Résumé	ii
Mots clés	ii
1. Présentation de la thématique	1
1.1 Choix de la thématique	1
1.2 Question de départ	2
1.3 Objectifs de recherche	3
1.3.1 Objectifs cadre théorique	3
1.3.2 Objectifs empiriques	3
2. Cadre conceptuel	4
2.1 Le genre	4
2.1.1 Historique : le patriarcat en héritage	4
2.1.2 Dissocier le sexe du genre	5
2.1.3 L'évolution des politiques comme première opposition	7
2.1.4 Inégalités sociales, discrimination et stéréotypes de genre	7
2.2 La famille	10
2.2.1 De la famille nucléaire aux formes familiales multiples	10
2.2.2 Le partage des tâches familiales : entre tradition et modernité	12
2.2.3 Être père au foyer : le nouveau féminisme ?	14
2.2.4 Les familles suisses en chiffres	15
2.3 La mixité de genre dans l'éducation sociale	19
2.3.1 La mixité de genre	19
2.3.2 Déconstruire les représentations de genre pour transformer l'éducation sociale	20
2.3.3 La question du genre dans la pratique d'éducateur-trice social-e	20
2.4 Question de recherche	22
3. Méthodologie	24
3.1 Terrain – échantillon – population	24
3.2 Méthode de collecte de données	24
3.3 Enjeux éthiques	25
3.4 Risques spécifiques à la démarche	26
4. Analyses des données récoltées	27
4.1 L'organisation de l'institution sous l'angle du genre	27
4.1.1 Le processus d'engagement	27

4.1.2	Une cohabitation de valeurs	30
4.2	La mixité de genre dans l'équipe éducative comme outil pédagogique	33
4.2.1	La vision de l'équipe éducative	33
4.2.2	La gestion du risque par la mixité de genre	38
4.2.3	Les enjeux organisationnels pour l'institution liés à la mixité de genre	40
4.3	Enjeux futurs de la mixité de genre en foyers pour mineurs	42
4.3.1	L'évolution des formes familiales	42
4.3.2	Les questions posées par la réalité du marché du travail	43
5.	Synthèse	46
6.	Conclusion	49
7.	Perspectives de la recherche	51
8.	Bibliographie	52
Annexe A.	Formulaire de consentement libre et éclairé	53
Annexe B.	Guide d'entretien	54
Annexe C.	Récolte de données – grille d'analyse	57

1. Présentation de la thématique

1.1 Choix de la thématique

Sensible à la question de l'égalité entre hommes et femmes dans mon quotidien, je transpose cet intérêt dans ma pratique professionnelle en me questionnant sur ma posture et mon rôle professionnel. Le travail au sein d'une équipe éducative m'a permis de constater que je pouvais agir quelque peu différemment en fonction du ou de la collègue avec qui je travaillais : parfois plus normative ou parfois plus sur l'axe clinique. Ce constat m'a alors amenée vers une autre réflexion : comment je me sens en tant que femme avec un groupe de jeunes ? Quand je suis au travail, je n'ai pas l'impression de jouer le rôle d'une mère ou d'un père, je suis une professionnelle qui accompagne des jeunes dans leur quotidien. Alors, quand au cours de ma formation, on me parle de mixité de genre dans les équipes éducatives pour redonner une image « normale » de la famille à des jeunes en manque de repères, cela réveille ma sensibilité.

Parallèlement à ma formation, je continue de travailler en foyer pour mineurs avec cette conscience de la formation d'équipe pour correspondre à la vision traditionnelle de la famille. J'observe qu'au fond il n'y a pas réellement de différence entre hommes et femmes mais des différences d'action en lien avec la personnalité de chacun. Je me surprends à observer un de mes collègues en train de brosser les cheveux d'une petite fille et à écouter une de mes collègues parler de sa sortie de pêche avec un des résidents. Ces moments de vie partagés me permettent un nouveau constat : notre rôle est d'accompagner ces jeunes et cela peu importe que l'on soit homme ou femme, et cet accompagnement se fait avec ce que nous sommes en tant qu'être humain : notre personnalité, nos émotions et nos valeurs.

En feuilletant les offres d'emploi dans le journal, je vois une annonce pour une place d'éducateur au sein d'un foyer pour mineurs. Il y est spécifié : « Afin de garantir l'équilibre H/F dans l'équipe, le poste sera prioritairement réservé à un homme ». C'est à ce moment que je me dis qu'il faut que je travaille autour de la question de la mixité de genre au sein des équipes éducatives et plus particulièrement celles qui accompagnent des mineurs.

J'ai pu observer de nombreux-ses professionnels-les à l'œuvre en binômes ou seuls. La dynamique de groupe est différente en fonction de qui travaille mais je n'ai pas l'impression qu'elle le soit du fait d'une différence de sexe. Consciente de l'impact favorable pour les jeunes d'être accompagnés tant par des hommes que par des femmes, je me demande dans quelle mesure cette mixité devrait absolument être équilibrée ?

A travers ce travail, je souhaite explorer l'évolution de la mixité de genre au sein des équipes éducatives et le parallèle qui peut être fait avec l'évolution sociétale des configurations familiales. Sur le terrain, l'idée est de faire émerger les valeurs et les représentations véhiculées par la composition mixte d'un point de vue du genre des équipes éducatives.

1.2 Question de départ

Fortement intéressée par les enjeux liés à la perspective de genre, j'ai choisi d'orienter ma recherche de manière à comprendre ceux liés à l'équipe éducative. La mixité de genre pour les équipes dans les foyers pour mineurs a une histoire en lien avec les valeurs véhiculées par la société ; c'est donc avec ce double intérêt, l'évolution de la place de l'homme et de la femme dans la société et l'éducation sociale, qu'il m'est possible d'énoncer une question de départ comme suit :

L'équipe éducative mixte du point de vue du genre en foyer pour mineurs est-elle le reflet de la vision de la famille dans notre société ?

De ce fait, il me semble nécessaire d'explorer le concept de genre de façon théorique et de voir dans quelle mesure ce concept est un prisme de lecture du travail social. Dans un deuxième temps, j'explorerai l'évolution de la famille afin de voir quelles sont les configurations familiales actuelles dans notre société.

Afin de compléter la recherche théorique, il s'agira de comprendre ce qu'est la mixité de genre dans le travail social et plus précisément dans le domaine de l'éducation sociale. Repérer les enjeux liés à la thématique du genre pour les professionnel-le-s du travail social apparaît comme essentiel afin d'avoir une vision globale de la problématique.

Ces apports théoriques me permettront d'affiner et de formuler ma question de recherche et me donneront également des indicateurs pour l'établissement de ma grille d'entretien sur le terrain.

1.3 Objectifs de recherche

1.3.1 Objectifs cadre théorique

- Explorer le concept de genre et le lier au travail social
- Démontrer l'évolution du « faire famille » au sein de la société et plus précisément en Suisse
- Comprendre la mixité de genre dans l'éducation sociale
- Décrire les enjeux liés à la question du genre pour les professionnel-le-s du travail social

1.3.2 Objectifs empiriques

- Explorer les différents contextes (politique, légal, sociétal) qui entourent les processus d'embauche au sein d'institutions accueillant des mineurs
- Connaître les valeurs institutionnelles et les confronter aux valeurs personnelles et/ou sociétales
- Explorer la place des valeurs chrétiennes au sein de l'institution
- Explorer l'influence que peut avoir la mixité de genre sur le fonctionnement institutionnel et plus précisément sur la dynamique de l'équipe éducative
- Découvrir les enjeux de la mixité de genre pour l'institution dans un contexte sociétal en pleine évolution : place de l'homme et de la femme dans la société, évolution des formes familiales

2. Cadre conceptuel

2.1 Le genre

Le genre n'est pas qu'une question de différence entre les sexes mais bien un rapport de pouvoir qui s'installe entre le masculin et le féminin. Au-delà de cette domination s'installe aussi un conflit collectif et individuel entre les valeurs que nous défendons et nos pratiques. Actuellement, nous passons d'un monde qui pensait la domination du masculin sur le féminin comme nécessaire et légitime à un monde qui veut l'égalité. Deux modèles émergent quand on aborde la question de l'égalité entre hommes et femmes :

- le genre pour tous : le modèle suédois qui tend vers une égalité absolue où chacun est défini en tant qu'individu ;
- le genre pour personne : dans ce modèle, le genre ne serait ni un handicap, ni un privilège. Ce modèle ouvre sur de vastes chantiers comme la transformation de l'organisation du travail (actuellement androcentrique), la transformation de l'organisation de la famille (actuellement gynocentrique) et un travail sur les représentations car malgré la volonté d'égalité, l'éducation des filles et des garçons reste encore différente.

2.1.1 Historique : le patriarcat en héritage

La notion de genre s'inscrit dans l'héritage de notre société actuelle d'un patriarcat qui désignait comme nécessaire une hiérarchie entre les sexes. La volonté d'égalité entre les sexes n'a jamais été aussi forte et pourtant elle se confronte à ce paradoxe que la collectivité crée ces inégalités qu'elle rejette en continuant de fonctionner selon le modèle patriarcal. En effet, la famille demeure une organisation gynocentrique et l'organisation du travail, elle, reste androcentrique.

La volonté d'égalité entre les sexes s'installe durant la seconde moitié du 20^e siècle avec le salariat ; le mouvement féministe ayant débuté à la fin du 19^e siècle. Les rôles et statuts de l'homme et de la femme seraient ainsi sensés être redéfinis. « Pour cerner les spécificités et les dynamiques des rapports de genre contemporains, il faut d'abords comprendre de quoi ils sont le produit historique, ensuite comprendre comment ils sont rendus possibles par les relations entre les acteurs, et cela jusque dans leurs contradictions et leurs ambivalences » (MACÉ, 2015, pp. 8-9).

Le patriarcat peut être défini de plusieurs manières et toutes les définitions permettent de mieux comprendre comment le genre s'articule en tant que rapport de pouvoir. Si l'on prend la définition littérale de patriarcat, on parle alors du pouvoir des pères, des patriarches. On se retrouve dans l'autorité de mode paternel désignée par Jean-Paul Gaillard : le père a la toute-puissance. Christine Delphy, elle, définit le

patriarcat comme une « forme très précise d'inégalité sociale et de subordination qu'est la dévolution des femmes au travail domestique "gratuit" au sein du capitalisme industriel » (in MACÉ, 2015, p. 9). Ces deux définitions nous permettent de voir la domination du masculin sur le féminin ainsi que d'entrevoir ces tâches spécifiques à l'homme et à la femme, ici le travail domestique comme résolument féminin. Une définition plus massive fait état du patriarcat comme « toutes les formes passées, présentes et à venir d'inégalités et de subordination du féminin et des femmes » (Macé, 2015, p. 9). Eric Macé est plus conceptuel et pense le patriarcat comme « une opération de mise en asymétrie du masculin et du féminin, signifiant par là que les rapports de genre ne sont pas seulement l'histoire d'une différence entre masculin et féminin, mais aussi l'histoire d'un différend : celle de la mise en asymétrie nécessaire et légitime du masculin et du féminin » (MACÉ, 2015, pp. 9-10). Nous sommes donc à la période de l'après-patriarcat, la page n'est pas tournée et nous vivons avec les conséquences directes des transformations du patriarcat au fil des siècles.

Il ne faut donc pas voir le patriarcat comme une structure sociale permanente mais comme une forme particulière d'arrangement de genre. Entendons ici la définition suivante :

Arrangement de genre

Un arrangement de genre est « la manière dont chaque type de société associe culturellement la question de la différence des sexes avec celle de la sexualité et des identités masculines et féminines, et comment il articule cette association avec l'organisation sociale du travail, de la famille, du politique, etc. » (MACÉ, 2015, p. 11).

En Europe, la transition s'est faite ainsi : le patriarcat traditionnel a duré jusqu'au 16^e siècle ; dès le début du 17^e siècle, un patriarcat moderne s'est installé. La deuxième moitié du 20^e siècle est la période dans laquelle s'installe l'après-patriarcat contemporain. Et donc « l'égalité de genre en Europe n'est pas le produit de la modernité en tant que telle mais celui des contradictions internes du patriarcat moderne et des luttes féministes que ces contradictions ont rendues possibles » (MACÉ, 2015, p. 13). Les conséquences sont un arrangement de genre post-patriarcal paradoxal, entre une volonté de mettre fin à l'asymétrie de genre considérée comme nécessaire et légitime, et l'héritage d'une organisation sociale qui rend toujours possible la fabrique d'inégalités de genre.

2.1.2 Dissocier le sexe du genre

« Le genre désigne la construction sociale et culturelle de la différence des sexes. Ce concept présente l'intérêt d'instaurer une distinction entre le sexe génétique, et la construction sociale et culturelle qui s'y rapporte » (ROUSSEIL, 2007, p. 74). Il est pri-

mordial de dissocier le sexe et le genre et pour cela il s'agit de définir deux phénomènes que sont la sexuation et la genration.

La sexuation

« Le processus biologique par lequel du point de vue de l'espèce et de sa nécessité reproductive, chaque être humain est doté d'un sexe, qu'on dira mâle, femelle ou intersexe en fonction du type de dimorphisme sexuel réalisé pendant l'embryogenèse » (MACÉ, 2015, pp. 17-18).

La genration

« La transformation de ces corps sexués en une somme d'attributs, d'attentes, de statuts, de traits psychiques et comportementaux culturels et sociaux qui définissent ce qui est désigné, selon les contextes, comme masculin ou féminin » (MACÉ, 2015, p. 17-18).

Réduire le genre à la différence entre masculin et féminin serait le pendant culturel des différences biologiques entre les mâles et les femelles. Au-delà d'une simple différence, « le genre est un rapport social par lequel les acteurs sociaux construisent collectivement le masculin et le féminin comme des valeurs différentes ayant des conséquences sur les modes d'existence des hommes et des femmes et sur les formes d'organisation de l'ensemble de la vie sociale et de ses imaginaires » (MACÉ, 2015, p. 19).

Le genre n'est qu'un rapport d'oppression qui sert à interpréter, dans les sociétés patriarcales, la différence des sexes comme une preuve naturelle de la différence et de la hiérarchie de genre. Par exemple, le fait qu'une femme puisse enfanter devenait la preuve que sa place était auprès des enfants. « Si le genre n'existait pas, ce que l'on appelle le sexe serait dénué de signification, et ne serait pas perçu comme important : ce ne serait qu'une différence physique parmi d'autres » (DELPHY C. IN MACÉ, 2015, P. 23).

C'est cette persistance de différenciation de genre entre les hommes et les femmes qui explique la persistance des inégalités. Les individus grandissent, évoluent dans une société qui ne contrarie en aucun cas cette division genrée : les hommes et les femmes. Au contraire, les écarts sont mal vus ; prenons pour exemple un petit garçon qui jouerait à la poupée : il se verrait automatiquement soumis à une remarque sur le ton de l'humour, bien entendu, mais qui lui signifierait bien qu'il n'est pas dans la norme. S'émanciper du genre devient donc impossible, on ne peut pas ne pas avoir de genre. Et donc un ordre social s'établit selon l'héritage du patriarcat. « La domination masculine s'impose à tous, hommes et femmes, via la saturation de la totalité de notre environnement culturel par un androcentrisme trop souvent méconnu comme tel, de sorte que ni la critique féministe ni la critique sociologique ne pourront introduire de véritables oppositions à sa logique » (BOURDIEU P. IN MACÉ, 2015, p. 46).

2.1.3 L'évolution des politiques comme première opposition

L'égalité et l'autonomie des individus apparaissent aujourd'hui comme nécessaires et légitimes, ce qui n'était pas le cas dans une société patriarcale. Cela s'est fait en deux étapes. Tout d'abord, une égalité en droit pour tous les individus qu'ils soient hommes ou femmes. De nombreux dispositifs de lutte contre les discriminations ont été mis en place, certains avec plus de succès que d'autres. En effet, les études prouvent par exemple que l'égalité salariale est loin d'être acquise dans de nombreux domaines.

Puis une égalité par le droit, c'est une tendance en Europe ; « le droit devient indifférent au genre en opposant le droit des individus quels que soient leur sexe, leur sexualité ou leur identité de genre aux cadres normatifs hérités du patriarcat » (MACÉ, 2015, p. 77). Prenons l'exemple de la parentalité qui n'est plus directement liée au mariage mais aussi à d'autres formes d'union. Concernant plus spécifiquement les femmes, « cette égalité en droit se prolonge par le registre spécifique des droits de la femme leur permettant une autonomie sociale et sexuelle à l'égale des hommes, que cela concerne la contraception, l'avortement ou les charges spécifiques à la grossesse » (MACÉ, 2015, p. 77).

Ces nouveaux droits donnent à l'individu la possibilité de composer sa vie et ainsi devraient permettre de ne plus voir le genre comme une assignation sociale mais comme une identification, comme le style de son individuation. Nous n'en sommes pas encore là ; le genre continue en effet de créer des tensions sociales.

2.1.4 Inégalités sociales, discrimination et stéréotypes de genre

Certes, l'asymétrie entre le masculin et le féminin n'est plus nécessaire et légitime dans nos sociétés contemporaines ; elle demeure cependant utile en raison des bénéfices de la division genrée du travail et des discriminations sexistes pour deux catégories que sont les hommes et les employeurs. « De sorte que, pour décrire la fabrique des inégalités sociales de genre en régime égalitariste post-patriarcal, il faut montrer comment la question des inégalités s'articule avec celle des stéréotypes et des discriminations de genre » (MACÉ, 2015, p. 79).

Quelques définitions s'imposent :

Inégalités sociales

Ce sont les différences perçues comme injustes dans la distribution de ressources sociales¹. Elles sont une différence de position.

¹ PITARELLI E. (2016). *Sociologie et travail social, cours du module A2*. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO/Valais. Non publié.

Discriminations

Le fait de distinguer et de traiter différemment (le plus souvent plus mal) quelqu'un ou un groupe par rapport au reste de la collectivité ou par rapport à une autre personne à partir de certains critères ou caractères distinctifs². Elles sont une différence de traitement.

Stéréotypes

Ce sont les images caricaturales, partagées (appries : parents, médias, école...) collectivement, au sujet d'un groupe social donné³.

Deux grands domaines de la vie font particulièrement face à ces tensions sociales, le travail et la famille. « D'un côté, (...) l'organisation du travail demeure en grande partie androcentrique : les travailleurs (et travailleuses) ne sont pas supposés avoir des charges domestiques et parentales afin d'être disponibles auprès de leur employeur, et tous ceux (toutes celles) qui ne correspondent pas à cette disponibilité ne peuvent accéder aux types d'emplois, de salaires et de carrières les plus gratifiants et les plus garants d'autonomie économique et sociale. D'un autre côté, l'organisation de la famille demeure en grande partie gynocentrique : les personnes préférentiellement supposées assurer les charges domestiques et parentales sont les femmes plutôt que les hommes, même lorsqu'elles travaillent dans la sphère salariale autant que ces derniers » (MACÉ, 2015, p. 94). Les femmes, dans le domaine professionnel peuvent même être discriminées avant même d'avoir des enfants. En effet, la parentalité est synonyme pour les employeurs d'une diminution de la rentabilité chez les employées de sexe féminin alors que, pour les hommes, les employeurs ont tendance à voir la parentalité comme un plus ou alors sans effet sur leur carrière. On en viendrait presque à se demander si ces discriminations envers les femmes ne sont pas le moyen de conserver une part de masculinité, comme si l'homme ne pouvait se définir en tant qu'homme que par cette supériorité dans certains domaines traditionnellement masculins. Les témoignages de pères au foyer dans une étude belge vont dans le sens d'une évolution. La masculinité dite conventionnelle n'est pas remise en question par le fait de s'occuper des enfants ou du ménage où elle devient alternative pour certains dont les valeurs égalitaires sont centrales. Finalement, « c'est l'effondrement du modèle du père gagne-pain qui a forcé les hommes et les femmes à s'engager dans de nouveaux rôles (...), les deux membres du couple doivent trouver de nouvelles façons de partager le poids de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale » (MERLA, 2010, pp. 158-159). Cela démontre bien la mouvance

² Source : Larousse en ligne (Juillet 2018) :

<https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/discrimination/25877>

³ PITARELLI E. (2016). *Psychologie sociale et travail social, cours du module A2*. Sierre : Haute École de Travail Social, HES-SO/Valais. Non publié.

de notre société, « l'arrangement post patriarcal met les individus en situation de ne pas pouvoir réaliser les valeurs d'autonomie et d'égalité individuelles du fait même de leur identification de genre » (MACÉ, 2015, p. 101).

Malgré ces valeurs fortes qui tendent à l'égalité entre les hommes et les femmes, les stéréotypes de genre continuent de se déployer. Une des explications est que la socialisation des enfants reste spécifique. On ne transmet pas la même éducation à une fille qu'à un garçon. « Le fait d'être désigné comme fille ou comme garçon (ou bien comme déviant de ces deux catégories : garçon efféminé, fille masculine, attirances homosexuelles) produit un traitement différent, des attentes différentes, des sanctions et des gratifications différentes » (MACÉ, 2015, p. 85). Tout au long de la vie, les individus sont confrontés aux stéréotypes hérités du patriarcat : cela commence dès la naissance, le bébé catégorisé en fille ou garçon ne sera pas habillé des mêmes couleurs. Puis, en grandissant, le choix des jeux fera débat en cas de non-conformité avec son identité de genre jusqu'au moment du choix d'orientation professionnelle. Les métiers sont eux aussi désignés comme plutôt féminins ou plutôt masculins. « La famille et les institutions, auxquelles se confronte l'enfant, construisent une identité sexuée qui influence les comportements, qui eux-mêmes renforcent en retour les stéréotypes de genre » (ROUSSEIL, 2007, p. 75). Cette socialisation spécifique amène les garçons et les hommes à se déclarer « incompetents dans les domaines traditionnellement féminins qui à leurs yeux font "toute la différence" entre la masculinité et la féminité, tout en demandant à voir la manière dont les filles et les femmes prétendent être aussi bonnes que les garçons et les hommes dans les domaines traditionnellement masculins » (MACÉ, 2015, p. 109).

Les tensions sociales induites par le genre ne pourront disparaître que si on ne reproduit plus l'idéologie de la complémentarité des sexes et la hiérarchisation des rôles. « L'individu moderne est amené, de manière croissante, à réfléchir sur lui-même, à chercher, à argumenter, discuter, proposer des définitions de soi-même dans une temporalité spécifique, celle de l'intimité et de l'introspection. (...) Cette prise de distance ouvre la porte à une remise en question des normes et des assignations » (MERLA, 2010, p. 161).

Le genre est un rapport de pouvoir qui s'installe entre le masculin et le féminin.

Les tensions sociales induites par le genre sont encore très fortes. Malgré une prédominance de la valeur d'égalité entre hommes et femmes, l'héritage du patriarcat est encore bien présent dans notre société.

Se détacher d'une socialisation spécifique est un enjeu majeur dans la rupture avec les inégalités de genre. L'évolution vers une égalité hommes-femmes passe par une remise en question de l'éducation genrée.

2.2 La famille

2.2.1 De la famille nucléaire aux formes familiales multiples

« Depuis un demi-siècle, la famille a connu des changements structurels d'une ampleur considérable ayant eu des répercussions importantes dans le domaine de la sphère privée, du couple et de la famille. La redéfinition actuelle des rapports de sexe au sein de la famille nucléaire, l'évolution des formes nouvelles de configurations familiales (...) et les progrès de la médecine qui allongent l'espérance de vie, se sont accompagnés d'une importante reformulation des attentes à l'égard de la sphère privée et modifient les conceptions traditionnelles des rôles et des fonctions maternelles et paternelles » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 13). Ce passage dans « l'après-patriarcat » fait évoluer les conceptions traditionnelles mais questionne le fonctionnement familial. On passe en effet d'une autorité de mode paternel (*pater familias*) à une autorité de mode maternel combinée à une autorité sur soi. Deux formes d'autorité quasiment opposées : là où le *pater familias* « impliquait un rapport tiers, désaffectivé, barrière anti-émotion efficace qui permettait au père et à ses tenant-lieu de punir sans état d'âme » (GAILLARD, 2018, p. 22), l'autorité de mode maternel « n'interdit pas : elle impose des « non-négociables », certes en quantité réduite, mais jamais négociés, à côté desquels les enfants disposent très largement d'eux-mêmes » (GAILLARD, 2018, p. 71).

La fonction première de la famille était la reproduction, il fallait faire des enfants pour assurer la main d'œuvre. Lorsque le salariat s'impose comme modèle économique, s'installe alors le processus d'individualisation et la cohésion familiale ne résiste pas à ces phénomènes. « Le salariat fragilise en quelque sorte la famille » (DE GAULEJAC & AUBERT, 1990, p. 27), c'est dans ce contexte que s'inscrit la mutation des familles et

en particulier l'émergence des familles monoparentales. « La monoparentalité apparaît comme le symptôme et donc l'analyseur de cette transformation des structures familiales et plus précisément de cette dissociation des fonctions de la famille, aboutissement d'un processus de déstabilisation des structures familiales et surtout expression de ce lent processus d'individualisation » (DE GAULEJAC & AUBERT, 1990, p. 31). Cette fragilité est encore augmentée par la nécessité de s'aimer pour fonder une famille, « l'union entre un homme et une femme est désormais devenue une affaire strictement privée et centrée sur sa fonction affective » (DE GAULEJAC & AUBERT, 1990, p. 35). Ce nouveau modèle de famille est appelé famille élective où le fait d'être ensemble repose quasiment uniquement sur l'existence d'un lien amoureux. « Les couples contemporains souhaitent construire une histoire familiale fondée sur l'investissement affectif, la relation, le respect de la singularité de chacun » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 13).

Les familles recomposées font elles aussi partie du paysage familial. « Jusqu'à la fin du 18^e siècle, les remariages étaient en effet relativement fréquents (...). Vu les conditions sociales, les parents seuls n'avaient alors d'autre choix (...). Aujourd'hui, en revanche, (...) ce n'est plus tant le risque de voir son conjoint décéder alors que l'on a des enfants à charge que l'instabilité conjugale qui est à l'origine de la formation des familles recomposées » (LE GALL & POPPER, 2013, pp. 7-8). Dans les cas de remariage lors de décès, le nouveau conjoint ou la nouvelle conjointe occupe une place vacante. Les remariages pour cause d'instabilité conjugale font entrer un nouvel acteur dans la famille. Cela implique la création de parentés plurielles et donc renouvelle notre manière de penser la famille. Cela tend à « redéfinir notre système occidental de filiation calqué sur le modèle de la procréation » (LE GALL & POPPER, 2013, p. 10).

Le principe de parentalité dans les nouvelles familles (familles divorcées, familles monoparentales, familles recomposées ou encore familles homoparentales) est au centre des questionnements modernes : comment être parents dans ces nouvelles structures ?

Le schéma traditionnel de la famille nucléaire : père, mère et enfants est remis en question, « les transformations progressives de cette famille liées aux séparations et aux recompositions amènent en effet de plus en plus de parents des deux sexes à exercer seuls l'ensemble des fonctions parentales, et de plus en plus d'enfants à se situer au milieu d'un réseau parental comprenant ses parents d'origine, les nouveaux conjoints respectifs de ses parents, les anciens conjoints éventuels de son ou de ses beaux-parents. Les liens dans la famille traditionnelle étaient prescrits, et prédéfinis. Aujourd'hui, il s'agit de les co-construire en fonction de références socioculturelles beaucoup plus incertaines » (HEFEZ, 2011, p. 55).

La parentalité, qui « définit l'ensemble des fonctions que doivent ou peuvent assumer vis-à-vis des enfants les adultes qui leur sont reliés par les liens de parenté, de consanguinité ou d'alliance » (HEFEZ, 2011, p. 54), ne se conjugue plus au singulier

mais bien au pluriel. Une perspective nouvelle s'ouvre avec le principe de coparentalité. Là où prévalait une différenciation des rôles parentaux confiant à l'homme le rôle instrumental (l'autorité) et à la femme le rôle expressif (*care*, figure éducatrice), « la coparentalité reconnaît, en effet, l'égalité des places de l'homme et de la femme dans la parentalité, et l'importance de la paternité et de la maternité du point de vue de l'enfant et de son bien-être » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 52).

Une précision s'impose : reconnaître la coparentalité comme bénéfique au développement de l'enfant ne signifie pas qu'un partage égalitaire des tâches éducatives et domestiques se fait au sein de la famille. Malgré l'évolution socioculturelle, force est de constater que la mère reste la source principale de soin et d'éducation.

2.2.2 Le partage des tâches familiales : entre tradition et modernité

La dynamique familiale s'inscrit dans une dimension culturelle, les mutations sociales influencent fortement le fonctionnement familial. Le principe de coparentalité, reconnaître les deux parents comme étant égaux mais pas interchangeables, amène une tendance d'uniformisation des tâches parentales et domestiques. Si de nombreuses études confirment cette tendance, elles montrent que cette uniformisation est surtout valable pour les soins de l'enfant (le bain, le coucher) mais que les soins ménagers et nourriciers se rapportant à l'enfant restent encore essentiellement maternels.

En parallèle, toujours plus de femmes tentent de concilier vie professionnelle et familiale. L'entrée des femmes dans le marché du travail s'est faite tout d'abord selon un besoin économique. La situation financière des familles n'étant pas idéale, « l'engagement professionnel des deux membres du couple garantit mieux la survie de la famille en cas de perte d'emploi de l'un des conjoints, et celle de la femme et des enfants en cas de rupture de la relation conjugale » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 132).

Si dans notre société, le marché du travail tend à s'ouvrir pour les femmes et que de plus en plus d'hommes souhaitent passer du temps avec leurs enfants – le constat en est fait dans de nombreuses études – cette volonté d'égalité hommes/femmes en termes d'accès au travail n'est pas synonyme de division plus équitable des tâches familiales qui restent l'apanage des femmes. « Il semble donc que la plus grande responsabilité féminine dans le domaine intrafamilial se maintienne malgré le partage croissant des responsabilités professionnelles entre conjoints. Ainsi, le genre reste encore l'un des indicateurs les plus fiables de la contribution individuelle des membres du couple aux tâches familiales » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 133).

Trois modèles peuvent être utiles pour comprendre la répartition des tâches familiales :

- un premier modèle lié au pouvoir patriarcal : « les hommes oppriment et contrôlent les femmes, leur imposent l'exécution des tâches domestiques et limitent leur accès au marché du travail ou plus récemment, dominent les structures professionnelles et contrôlent le travail rémunéré des femmes ». (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 134)
- un deuxième modèle se référant aux valeurs fondamentales de l'idéologie libérale : la division des tâches domestiques « sera régie selon un principe d'efficience. Le conjoint dont les niveaux de salaire, d'éducation et de statut sont les plus bas devra assurer plus de responsabilités dans la vie domestique ». (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, pp. 134-135)
- un dernier modèle qui s'articule autour de la gestion du temps : « le conjoint qui dispose de plus de temps devra assumer plus de responsabilités dans la vie domestique ». (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 136)

Au final, ces modèles ne suffisent pas à expliquer la répartition genrée des tâches. Pour la comprendre, il faut tenir compte de l'idéologie de genre en vigueur dans la société du couple. En effet, la définition de ce que signifie être hommes ou femmes dans la société d'appartenance du couple, la prescription des rôles masculins et féminins en vigueur ainsi que le contexte culturel ont une influence sur l'organisation au sein de la famille. « Les valeurs culturelles synthétisent les principes communs qui se sont avérés utiles pour résoudre les problèmes de la collectivité. Elles définissent donc ce qui, dans chaque société, constitue la façon correcte de penser, de sentir ou d'agir et établissent des critères pour l'évaluation de soi et des autres » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, pp. 137-138). La division des tâches au sein de la famille est influencée par l'adhésion du couple à l'idéologie de genre en vigueur et dépend de la convergence entre les valeurs, les comportements et l'identité de genre des personnes. Tout ce qui tourne autour du travail domestique tend à renforcer et valider l'identité de genre. En restant dans des rôles de genre traditionnels en tant que parents, les hommes et les femmes renforcent leur identité sociale. Cela pourrait être une explication à l'acceptation de cette division traditionnelle. En effet, par cette valorisation sociale, hommes et femmes ont tendance à considérer cette division comme juste et surtout à la perpétuer.

« Le partage des tâches aux plans domestique et éducatif, l'organisation du foyer et la conception de l'éducation donnée aux enfants ont changé et les relations hiérarchiques ont tendance à être remplacées davantage par des rapports de coopération. L'autorité paternelle traditionnelle se transforme progressivement en autorité parentale partagée et les relations affectives ainsi que les activités de contrôle impliquent de plus en plus les deux parents » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 62). La question qui se pose pour tous les parents est donc de savoir comment être égaux tout en restant différents. De nombreuses mères ne veulent plus être vues uniquement comme responsables du foyer et de l'éducation des enfants, elles recherchent une réelle inscription dans la société et cela passe par une pratique professionnelle. A

l'inverse, certains pères tendent à jouer un rôle plus actif auprès de leurs enfants ce qui influence donc leur disponibilité professionnelle.

2.2.3 Être père au foyer : le nouveau féminisme ?

« Le féminisme, en déconstruisant l'idéologie du genre et en dénonçant le patriarcat et les rapports de domination et de pouvoir qui le caractérisent, a fourni aux femmes des arguments légitimant leur investissement dans des tâches et des rôles jusque-là réservés aux hommes » (MERLA, 2010, p. 162). Ce mouvement est donc précurseur de valeurs modernes comme l'égalité entre les sexes et la réalisation de soi. A travers ce mouvement et l'évolution de notre société, les conceptions traditionnelles des rôles masculins et féminins questionnent le fonctionnement familial. Il faut cependant être conscient que « le poids des valeurs culturelles liées à l'idéologie de genre en vigueur dans chaque société apparaît comme un facteur majeur permettant d'expliquer comment hommes et femmes investissent différemment les responsabilités professionnelles et familiales » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 16).

L'implication parentale évolue, « l'engagement accru des pères auprès de leurs enfants s'inscrit dans ce contexte de mutation. La place des femmes sur le marché du travail et la possibilité actuelle des pères de jouer un rôle plus actif auprès de leurs enfants modifient de façon importante la réalité des familles d'aujourd'hui » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, pp. 100-101). Cependant, la valeur travail reste primordiale dans notre société et en particulier pour l'identité masculine. L'homme qui ne travaille pas ou qui choisit d'être père au foyer est perçu comme reniant sa masculinité. « Le travail professionnel demeure une source majeure de définition des identités masculines » (MERLA, 2010, p. 152). Pourtant, le choix des pères de rester à la maison pour s'occuper des tâches ménagères et parentales prend peu à peu de l'ampleur dans notre société. Ce choix n'est pas simple à assumer, « ils souffrent notamment à des degrés divers d'un manque de reconnaissance qui s'exprime au travers de remarques faites par des personnes plus ou moins proches, et par des professionnels de l'enfance remettant en question la réalité de la prise en charge des enfants ou qui rappellent que ce sont les mères qui demeurent la référence en la matière » (MERLA, 2010, p. 155). Cela confirme la persistance des stéréotypes de genre y compris dans les domaines professionnels spécialisés qui devraient être non jugeant et ne plus véhiculer ce type de pensées automatiques.

Au travers de ces nouveaux pères naissent des identités de genre multiples ainsi que de nouvelles formes de masculinité. C'est un des signes de l'évolution de la société et surtout de la vision de la famille. « L'investissement des hommes dans le soin aux enfants au détriment de leur carrière professionnelle remet en question l'un des fondements essentiels du patriarcat » (MERLA, 2010, p. 162) et rejoint en ce sens le mouvement féministe.

Judith Butler défend la lutte contre les discriminations de genre, cependant elle adresse une critique au mouvement féministe. « Elle souligne ainsi que le sujet du féminisme ne peut plus être " les femmes " tant cette notion suppose artificiellement une unité d'expérience sans tenir compte des effets spécifiques des rapports de race et de classe, et surtout en excluant les identifications de genre et les sexualités minoritaires exposées plus que tout autre à la stigmatisation, au harcèlement et à la violence haineuse. Elle propose cette montée en généralité autour d'une réflexion sur le genre, ce qui a pour avantage d'inclure tout le monde, quels que soient son genre et sa sexualité » (MACÉ, 2015, p. 64). Cette vision généralisée est susceptible de moins de tensions et de plus de reconnaissance des individualités. Cela va dans le sens de la dynamique égalitaire de notre société. « L'enjeu politique – féministe – est moins la question de la domination masculine que celle de la détraditionnalisation des rapports et des identités de genre issus du patriarcat » (MACÉ, 2015, p. 13).

2.2.4 Les familles suisses en chiffres

A partir du rapport statistique publié en 2017 par l'Office fédéral de la statistique, il s'agit ici de décrire la situation actuelle des familles en Suisse. Premier constat, « les formes de vie familiale et structures des ménages traditionnelles sont fréquentes en Suisse par rapport à d'autres pays européens » (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 9) et ce malgré la diversification des formes de vie dans notre société. L'aspect traditionnel de la famille (modèle familial, répartition des tâches) est cependant moins important pour les femmes et les personnes diplômées du degré tertiaire.

Les modèles familiaux

La Suisse compte quelques 3 554 300⁴ ménages (chiffre entre 2012 et 2014). Le type de ces ménages et en particulier des ménages avec enfants est en évolution. Il est d'ailleurs intéressant de constater cette évolution depuis 1970 (Figure 1, p. 16). En effet, si les couples avec enfant(s) de moins de 25 ans restent assez stables, les parents seuls avec enfant(s) de moins de 25 ans eux sont en constante augmentation.

Pour une meilleure compréhension, il s'agit ici de définir ce qu'est un **ménage** :

« Unité statistique élémentaire de population, constituée par une ou plusieurs personnes (célibataire, famille, communauté) qui, quels que soient les liens qui les unissent, occupent un même logement à titre de résidence principale, et envisagée dans sa fonction économique de consommation »⁵.

⁴ Chiffre tiré de CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 10

⁵ Source : Larousse en ligne : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/ménage/50418> (Août 2018)

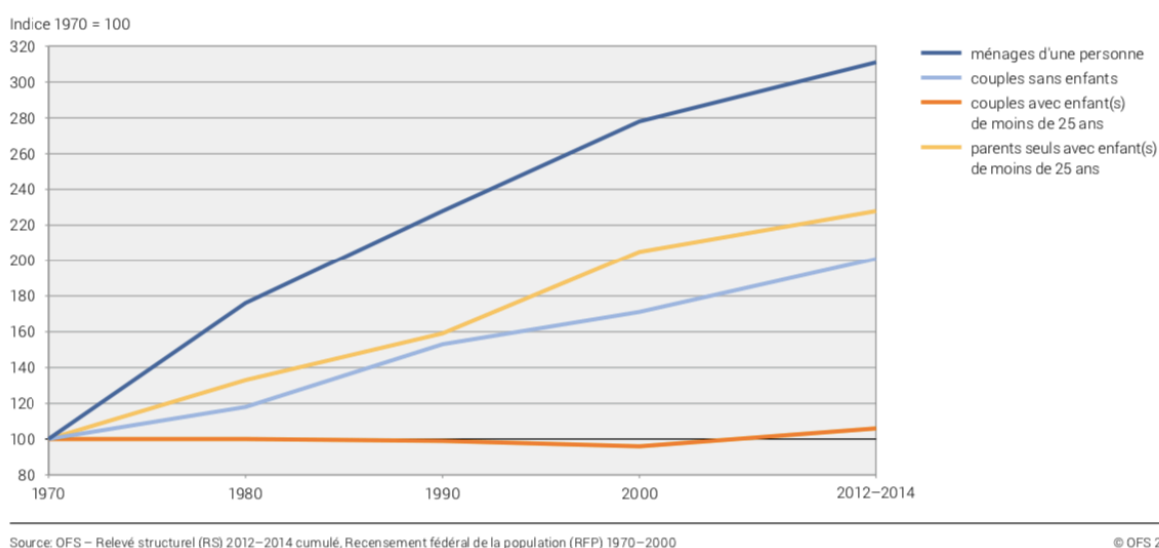


Figure 1 : évolution des types de ménages depuis 1970 (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 13)

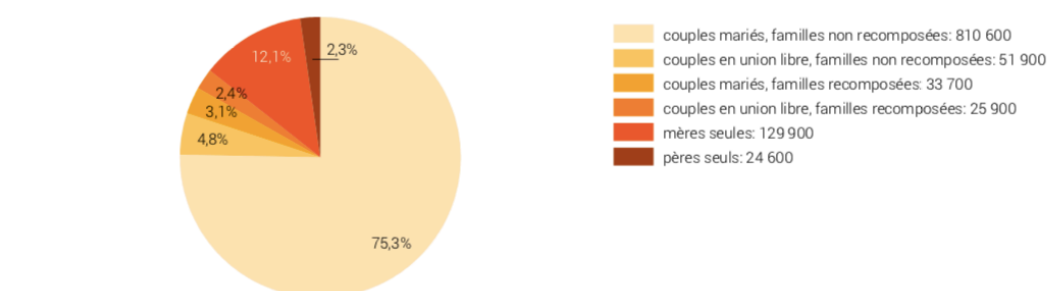
Si on se penche un peu plus sur les ménages avec enfant(s) de moins de 25 ans, on constate que les formes se multiplient. Six catégories sont répertoriées en Suisse (

Figure 2, ci-dessous) :

- les couples mariés, familles non recomposées
- les couples en union libre, familles non recomposées
- les couple mariés, familles recomposées
- les couples en union libre, familles recomposées
- les mères seules
- les pères seuls

Ménages avec enfant(s) de moins de 25 ans, en 2012–2014

G 2.2



Source : OFS – Relevé structurel (RS) 2012–2014 cumulé

© OFS 2017

Figure 2 : formes des ménages avec enfant(s) (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 11)

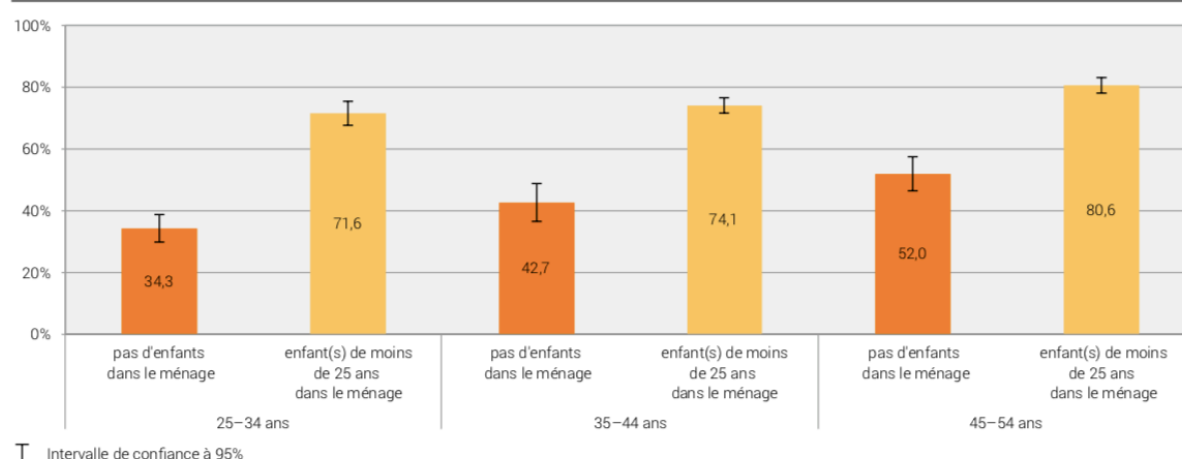
La répartition des tâches au sein du couple

« La tradition attribue en effet des fonctions sociales différentes aux représentants des deux sexes : alors que les hommes sont responsables de l'entretien de la famille, les femmes s'occupent du ménage et des enfants. Ce partage des tâches a perdu de sa rigueur au cours des dernières décennies et la participation des femmes au marché du travail s'est fortement accrue. Il n'en demeure pas moins que beaucoup de femmes continuent de travailler à temps partiel et d'assumer l'essentiel des tâches domestiques et familiales » (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 88). Force est de constater que les valeurs laissées en héritage par le patriarcat sont encore bien présentes malgré une volonté de se distancer de cette hiérarchie entre l'homme et la femme par une promotion de l'égalité. Le marché du travail est certes toujours plus investi par les femmes mais la conception de la famille reste encore traditionnelle et donc la distribution des tâches au sein du foyer évolue moins rapidement. « A l'exception des jeunes couples sans enfants, parmi lesquels une majorité se partage les tâches domestiques, c'est la femme qui les assume principalement, et cela, en fonction croissante de son âge, ainsi que de la présence et du nombre d'enfants dans le ménage (Figure 3, ci-dessous). La même constatation vaut pour les soins aux enfants (Figure 4, page suivante), mais de manière moins marquée pour les mères de niveau de formation tertiaire, ainsi que pour les couples dont les deux partenaires travaillent à temps partiel » (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 7). Le degré de formation de l'individu influence sa conception de la famille, il induit une remise en question des rôles préétablis et permet une redistribution plus égalitaire des tâches.

Ménages de couples où c'est principalement la femme qui accomplit les tâches domestiques, selon l'âge de la femme et selon la présence ou l'absence d'enfants dans le ménage, en 2013

Uniquement ménages où les deux partenaires ont entre 25 et 54 ans

G 5.10



Source: OFS – Enquête sur les familles et les générations (EFG) 2013

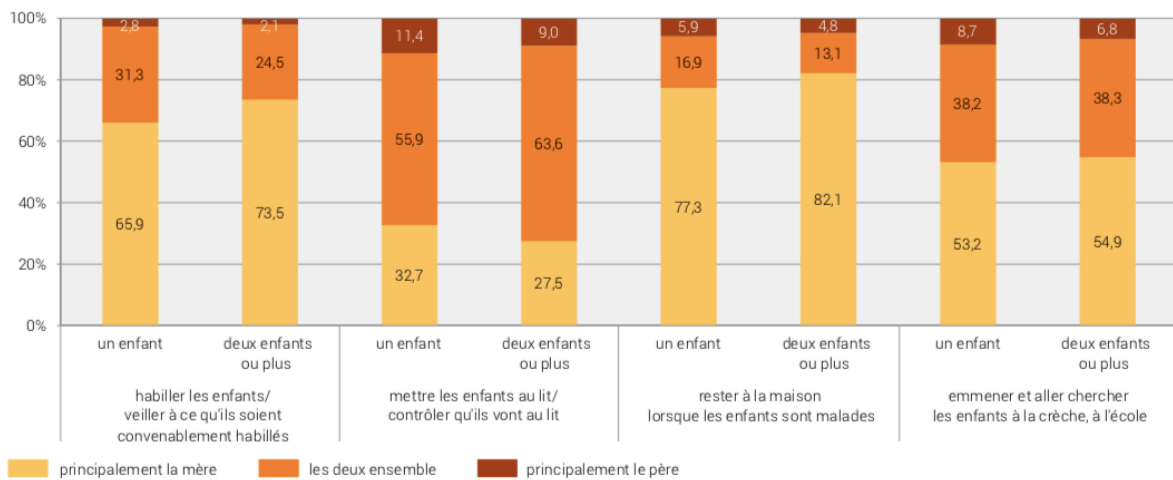
© OFS 2017

Figure 3 : ménages où la femme est la principale responsable des tâches domestiques (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 38)

Partage des soins aux enfants dans les ménages de couples avec enfants de moins de 13 ans, selon le nombre d'enfants dans le ménage, en 2013

Uniquement ménages où les deux partenaires ont entre 25 et 54 ans

G 5.11



Source: OFS – Enquête sur les familles et les générations (EFG) 2013

© OFS 2017

Figure 4 : partage des soins aux enfants au sein du ménage (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 38)

Ces partages des tâches tant domestiques que de soins aux enfants sont aussi à mettre en parallèle avec le taux de travail des partenaires. « Dans une majorité des couples sans enfants, les partenaires travaillent tous deux à plein temps ; alors que pour une majorité des couples avec enfants, le modèle d'activité le plus répandu est celui de l'homme travaillant à plein temps et de la femme travaillant à temps partiel » (CSONKA & MOSIMANN, 2017, p. 7).

Synthèse La famille

L'évolution des formes familiales amène à repenser le concept de parentalité. Le terme de coparentalité reconnaît alors l'égalité des places de l'homme et de la femme dans la parentalité.

Le partage des tâches familiales tend à l'égalité entre les hommes et les femmes. Cependant, les soins ménagers et nourriciers restent majoritairement féminins.

Deux volontés se dégagent actuellement : la première est celle des femmes qui ne souhaitent plus être vues uniquement comme responsables du foyer et de l'éducation des enfants. La deuxième, celle des hommes qui souhaitent être plus présents auprès de leurs enfants.

2.3 La mixité de genre dans l'éducation sociale

2.3.1 La mixité de genre

La mixité de genre peut être comprise comme « la coprésence des deux sexes dans un même espace social » (ZAÏDMAN IN RODARI & ANDERFUHREN, 2015, p.1). Elle fait son apparition dans les années 50 dans le contexte scolaire et quelques années plus tard (1970), la mixité de genre se généralise à l'emploi et à la politique. Le processus qui vise à promouvoir cette mixité en Suisse a été d'adopter la Loi sur l'égalité entre les hommes et les femmes en 1995 puis au niveau cantonal, la mise en place de journées de sensibilisation aux stéréotypes de genre par les bureaux cantonaux de l'égalité.

Cela semblait la solution pour résoudre les cas de discrimination. Or, « les études ont montré que la mixité professionnelle n'empêche pas les discriminations et peut parfaitement reproduire la division sexuée du travail, y compris dans les équipes sociales, alors que le champ est fortement féminisé » (RODARI & ANDERFUHREN, 2015, p.2).

Il faut voir les aspects critiques liés à la mise en place de la mixité de genre dans les entreprises. Elle est souvent valorisée du fait de la complémentarité entre les sexes. Cela présuppose donc des qualités propres, immuables et innées à chaque sexe, ce qui devrait être justement l'inverse lorsque l'on parle d'égalité. « Le fait de travailler ensemble ne semble pas constituer une expérience suffisamment significative pour remettre en cause une vision stéréotypée du féminin et du masculin. (...) On attend des hommes, y compris dans un domaine d'activité féminin, qu'ils agissent " en hommes " et des femmes qu'elles se comportent " en femmes " » (RODARI & ANDERFUHREN, 2015, p. 3). La vision de rôles respectifs est persistante. Cela contribue à la dévalorisation des titres professionnels et des métiers. En effet, en insistant sur des qualités liées aux sexes, les individus ne sont pas reconnus pour leurs compétences acquises et travaillées lors de leur formation ou dans la pratique professionnelle.

Concernant le travail social, il est très largement investi par des femmes. « Ceci s'explique par le poids de l'histoire et des stéréotypes. Les femmes sont assignées et (ou) s'assignent elles-mêmes aux métiers d'aide, de soin et d'assistance aux populations en difficultés » (ROUSSEIL, 2007, p. 75). Cependant, leur subordination aux hommes demeure. Les politiques et les actions sociales sont largement dirigées par des hommes et les possibilités de carrière et de reconnaissance sont plus faibles pour les femmes. Il est important d'œuvrer à dissoudre ces inégalités. Les pistes proposées par Muriel Rousseil sont la revalorisation des métiers du domaine social afin de les rendre attractifs pour tous et de continuer le travail de déconstruction des stéréotypes. Il faut réfuter l'idée que la nature féminine prédispose aux métiers d'aide et de soins. Il est surtout important d'arrêter de croire que « les rôles assignent les acteurs à leur genre. (...) La progression de la parité dans les équipes so-

ciales permettrait de déplacer le curseur de l'égalité, à condition de ne pas reproduire l'idéologie de la complémentarité des sexes et de la hiérarchie des rôles » (ROUSSEIL, 2007, p. 77).

2.3.2 Déconstruire les représentations de genre pour transformer l'éducation sociale

Au-delà de la parité ou de l'égalité à tout prix, il s'agit d'examiner le genre dans les interventions sociales. « Introduire le genre dans la réflexion sur le travail social peut donc, et doit même, ne pas se contenter d'appréhender le sexe de ses professionnels et de ses usagers » (BESSIN, 2013, p. 29).

C'est une responsabilité pour les travailleurs-euses sociaux-ales, en particulier pour les éducateurs-trices de se demander comment ils-elles composent avec la dimension genrée de leur activité. Cette réflexivité qui leur est demandée est due au fait qu'ils-elles sont pris-e dans les représentations et qu'ils-elles participent à la reproduction des stéréotypes. « Les actrices et les acteurs de l'action sociale ou éducative sont aussi pris dans un réseau de représentations, de comportements attendus et d'ethos spécifique qui participent à la reproduction d'un rapport de pouvoir dichotomique et hiérarchique fondé sur l'opposition féminin/masculin » (BESSIN, 2013, p. 28). Dans le domaine de l'éducation sociale et en particulier dans le travail avec des mineurs, cette question de la transmission est importante. Les éducateurs-trices sont amenés à partager le quotidien de ces jeunes en quête d'identité. Le principal outil de l'éducateur-trice, c'est lui-même/elle-même. Il-elle véhicule au cours de ses actions ses propres valeurs, il-elle s'appuie sur les normes qui sont les siennes pour accompagner les jeunes en foyer.

On l'a décrit plus haut, la famille est en pleine mutation et les individus le sont aussi. Le rapport au genre et à l'égalité entre les hommes et les femmes évolue et tend à supprimer la hiérarchie entre les sexes établie par le patriarcat. A travers l'œuvre de Judith Butler, nous sommes amenés à comprendre « comment nous subissons, mais aussi comment nous agissons à travers notre genre et ses codes. Nous sommes amenés à reproduire consciemment et inconsciemment ses rôles qui enferment chaque sexe dans des comportements spécifiques » (ROUSSEIL, 2007, p. 77). L'éducation sociale doit suivre cette dynamique et ne pas rester cantonnée à une vision archaïque de la société et de la famille. Il s'agit donc de questionner les transmissions opérées à partir des pratiques.

2.3.3 La question du genre dans la pratique d'éducateur-trice social-e

Concernant l'accompagnement des jeunes, « les institutions ont développé des dispositifs particuliers, à l'articulation entre éducation et surveillance, émancipation et contrôle » (BESSIN, 2013, p. 29). Ce modèle fait que les valeurs et la posture de l'intervenant-e prennent une dimension particulière. Une tension genrée se crée.

« Entre protection et sanction, l'action sociale se traduit par une délégation de la partie autoritaire aux hommes, en assignant le care et la sollicitude d'une même activité de service aux femmes. Ces dichotomies participent de l'ordre du genre, construisant un rapport masculin et féminin à l'éducation et à la protection » (BESSIN, 2013, p. 29). Cette vision archaïque de la famille où l'homme représente l'autorité n'est plus tout à fait d'actualité dans notre société. C'est justement une des missions données aux travailleurs-euses sociaux-ales que de casser ce stéréotype et de montrer qu'en tant que femme, l'autorité dont je fais preuve a autant de valeur que celle de l'homme.

Un autre aspect du genre doit être examiné quand on aborde la pratique de l'éducateur-trice. En effet, ils-elles sont amenés à être dans un contact intime avec les jeunes usagers. Le rapport à l'autre en tant qu'homme ou femme est à prendre en considération. L'attitude des professionnel-le-s peut être remise en question par un simple témoignage. La mixité de genre devient alors synonyme de gestion des risques. En tant qu'homme, le travail avec des jeunes filles mineures peut rendre mal à l'aise. « Les collègues masculins émettent toujours certaines réserves pour accueillir celles-ci. Je pense que leurs craintes proviennent d'expériences précédentes. Beaucoup craignent des dénonciations calomnieuses de la part des jeunes filles » (CHEVAL & GUZNICZAK, 2013, p. 76). Pour les éducatrices, la remise en question de leur féminité devient un moyen de combler un manque d'autorité. Cependant, ce n'est souvent pas le bon moyen car le travail d'éducateur-trice implique d'être authentique. On ne peut pas tricher et tenter de jouer un rôle. « Le sujet de la mixité m'avait intéressé parce que j'avais l'impression qu'il ne fallait pas être féminine, donc j'ai ressenti le besoin de me "fondre dans la masse" ; habillée en survêtement, en jeans baskets tous les jours, et puis je suis arrivée dans un autre foyer où j'ai vu des collègues très féminines et je me suis dit que j'étais à côté de la plaque parce que finalement j'avais beaucoup plus de réflexions de la part des jeunes quand j'essayais de me fondre dans la masse. Je pense que les jeunes ne sont pas dupes et qu'ils voient effectivement quand on n'est pas à l'aise avec notre propre corps et quand on essaye de le cacher... et des jeunes filles agissent exactement de la même façon dans les groupes » (CHEVAL & GUZNICZAK, 2013, p. 78).

On constate avec ces témoignages que la question des transmissions est centrale dans le domaine de l'éducation. A travers leurs actes, les éducateurs-trices sont des modèles pour les jeunes accompagnés. Ils-elles sont aussi soumis-es à de nombreux risques liés à la vision de la sexualité de notre société. Un homme trop proche d'une jeune fille est vite catalogué comme pervers et une femme qui ne serait pas assez autoritaire avec les jeunes hommes devient séductrice.

Tant le rapport au masculin et au féminin exigé par l'institution que les attitudes de l'éducateur-trice doivent être questionnés sous l'angle du genre afin de transformer le travail social comme non plus vecteur de stéréotypes mais bien réflexif et permettant l'égalité entre les sexes.

L'éducation sociale et la mixité de genre

La mixité de genre peut être comprise comme la coprésence des deux sexes dans un même espace social.

Une critique faite à la mixité de genre est qu'elle perpétue la vision de rôles respectifs entre hommes et femmes.

Le travail des éducateurs-trices doit casser les stéréotypes de genre et démontrer que, peu importe le sexe, l'autorité dont il ou elle fait preuve a autant de valeur. Le travail social se doit d'être réflexif dans la pratique et ainsi permettre l'égalité entre les sexes.

2.4 Question de recherche

Le cadre théorique permet de mettre en exergue de nombreux éléments qui donnent une nouvelle orientation à la question de départ.

Dans un premier temps, en abordant la question du genre, nous constatons que l'héritage du patriarcat est bien présent dans nos sociétés. Malgré une volonté d'égalité qui tend à dominer les politiques et les lois, nous restons dans une vision traditionnaliste en ce qui concerne la place des hommes et des femmes dans la sphère familiale.

Deuxièmement, l'émergence de formes familiales différentes et la volonté des femmes à mener une carrière professionnelle de front avec une vie de famille font évoluer l'organisation familiale dans le sens d'un partage des tâches domestiques plus équitable. Cette nouvelle vision va dans le sens de la dynamique d'égalité de notre société.

Et finalement, en abordant la mixité de genre dans les équipes éducatives, on constate que la vision des rôles respectifs liés au sexe est persistante. De nombreux enjeux en lien avec la thématique du genre attendent le domaine de l'éducation sociale que ce soit pour la profession qui ne doit pas être dévalorisée en insistant plus sur les compétences liées aux sexes des intervenants que sur leurs compétences acquises et travaillées, ou que ce soit dans l'accompagnement des jeunes en institution en perpétuant une vision archaïque de la famille

Ainsi, ce raisonnement théorique mène aux hypothèses suivantes :

- 1** La mixité de genre dans les équipes éducatives perpétue une vision traditionnelle de la famille.
- 2** La mixité de genre dans les équipes éducatives véhicule des valeurs chrétiennes.

3 La mixité de genre peut être un moyen de gérer les risques liés au sexe des intervenants sociaux dans leur activité professionnelle (en particulier avec les enfants).

4 L'équipe éducative mixte reproduit l'idéologie de la complémentarité des sexes et véhicule les stéréotypes de genre telle qu'une existence de tâches strictement féminines et masculines.

Ces dernières conduisent à reformuler la question de départ de la façon qui suit :

**Portrait de l'équipe éducative mixte en termes de genre
en foyer pour mineurs en Valais Romand**

**Quelles valeurs et quels enjeux sont véhiculés par la composition mixte,
hommes et femmes, d'une équipe éducative ?**

3. Méthodologie

3.1 Terrain – échantillon – population

L'idée de ce travail est de faire émerger du terrain les représentations et les valeurs véhiculées par le travail en équipe mixte en termes de genre. C'est pourquoi, j'ai choisi de m'entretenir avec les personnes qui dirigent les établissements et qui sont responsables de l'engagement des équipes éducatives.

Ces entretiens ont lieu dans le cadre d'institutions qui accueillent des mineurs confrontés à des difficultés personnelles, familiales ou sociales.

Profil des institutions

- Les mineurs sont en situation d'internat : l'intérêt de l'internat est que l'équipe éducative vit le quotidien des jeunes et qu'on peut penser qu'au travers de ce quotidien soient définies des tâches plutôt féminines ou masculines
- Les équipes éducatives travaillent avec des groupes qui sont soit mixtes soit exclusivement féminins ou exclusivement masculins : l'intérêt est de confronter les représentations, les valeurs véhiculées par l'institution en fonction du groupe

Profil de interviewés

- Quatre hommes occupant un poste au sein de la direction de l'institution (deux directeurs et deux coordonnateurs)
- Les quatre personnes interviewées ont un rôle important dans l'engagement des nouveaux collaborateurs-trices
- Pour ces membres de la direction, un poste au sein de la direction d'un foyer n'était pas un plan de carrière défini. Ils sont tous arrivés à leur poste à la suite d'opportunités qui se sont présentées à un moment soit dans leur carrière d'éducateur soit au cours de leur reconversion

3.2 Méthode de collecte de données

Le choix de mener des entretiens s'inscrit dans une dynamique de recherche qualitative. « Dans le cadre de ce projet, ce qui m'intéressait, au-delà des faits, c'était l'interprétation qu'en faisaient les acteurs » dit Yvonne Giordano (GIORDANO, 2003, p. 180). C'est exactement ce qui m'intéresse pour mon travail de Bachelor. Je souhaite connaître l'interprétation de l'équipe mixte en termes de genre par les personnes responsables de l'engagement au sein de foyers pour mineurs du Valais romand.

À travers des entretiens semi-directifs ou semi-structurés, il s'agira de recueillir les données répondant aux hypothèses posées précédemment. « L'entretien semi-structuré se distingue du questionnaire par ses questions ouvertes et le fait qu'il est caractérisé par l'interaction entre chercheur et répondant. En effet, comme l'entretien se fait sur le mode de la conversation, le chercheur va adapter l'ordre et la teneur des questions aux réponses de son interlocuteur » (GIORDANO, 2003, p. 182).

Les entretiens sont articulés autour de plusieurs thématiques. L'idée principale est de faire émerger les valeurs et les représentations que les responsables d'institution ont de l'équipe mixte en termes de genre. Il s'agira aussi d'explorer comment les formes familiales présentes dans la société influencent la vision de l'équipe éducative. Et puis l'angle du genre offre un prisme de lecture pour le travail social, à travers cet angle d'analyse, il s'agira de montrer les enjeux pour les institutions, et plus particulièrement l'équipe éducative, en termes de genre.

Les entretiens sont articulés autour des thématiques suivantes

Les contextes qui influencent l'engagement de nouveaux collaborateurs-trices

Explorer les différents contextes (politique, légal, sociétal) qui entourent les processus d'embauche au sein d'institutions accueillant des mineurs.

Les valeurs qui cohabitent au sein de l'institution

Connaître les valeurs institutionnelles et les confronter aux valeurs personnelles et/ou sociétales. Explorer la place des valeurs chrétiennes au sein de l'institution.

La vision de la famille véhiculée par la société

Comprendre son impact sur le fonctionnement de l'institution et sur l'équipe éducative.

La mixité de genre

Explorer l'influence qu'elle peut avoir sur le fonctionnement institutionnel et plus précisément sur la dynamique de l'équipe éducative.

Le futur de l'institution en lien avec la thématique de l'égalité entre hommes et femmes

Découvrir les enjeux pour l'institution dans un contexte sociétal en pleine évolution : place de l'homme et de la femme dans la société, évolution des formes familiales.

3.3 Enjeux éthiques

Les situations et les expériences partagées au cours des entretiens ont requis une écoute attentive et sans jugement de ma part. Il s'agissait aussi de ne pas orienter les réponses des intervenants et donc d'avoir une attitude neutre quand bien même les réponses ne seraient pas celles attendues.

J'étais également tenue au devoir de discrétion, il était donc impératif de protéger l'anonymat des personnes interrogées. J'ai opté pour la solution suivante : ni les noms des personnes, ni les noms des institutions ne seront dévoilés dans mon travail. Le poste de la personne interviewée pourrait apparaître dans le texte tout en conservant l'anonymat de la personne. Cet anonymat offre un confort supplémentaire aux personnes interviewées qui semble non négligeable pour leur permettre de livrer des informations au plus proche de leur réalité.

Pour ce qui est de la récolte de données, les entretiens ont été enregistrés. Un formulaire de consentement éclairé a été signé afin de définir les conditions de participation à ce travail de recherche et de garantir la non-divulgence des identités.

3.4 Risques spécifiques à la démarche

Les premiers biais que je vois apparaître sont liés à la technique de récolte de données utilisée. En effet, l'entretien se fait sur le mode de la conversation et est donc source d'une multitude d'informations. Pour ne pas être submergée par la quantité de ces informations, il a été important de construire une grille d'entretien et une grille d'analyse très précises. Cela permet une neutralité dans l'interprétation ainsi qu'une rigueur dans l'utilisation des données récoltées.

Un autre biais lié à la méthode des entretiens semi-structurés est celui des répondants, c'est-à-dire « leur point de vue particulier sur le phénomène étudié » (GIORDANO, 2003, p. 180). Cependant, dans la recherche qualitative c'est précisément ce point de vue que l'on veut toucher. Alors, le biais réel est celui de la question de validité interne, « il est toujours possible que les répondants, parce qu'ils cherchent à plaire au chercheur notamment, ne disent pas réellement ce qu'ils pensent ou tentent de lui cacher des choses ». Avec la thématique du genre et le débat que crée actuellement l'égalité hommes-femmes dans notre société, on peut s'attendre à des réticences à donner son avis en lien avec la place des hommes et des femmes dans une profession. D'où l'intérêt de construire un questionnaire très précis et de le tester avant les premiers entretiens afin d'être certaine qu'aucune question ne suscitera trop de gêne.

Il reste un dernier obstacle qui pourrait apparaître : les personnes contactées refusent de collaborer au projet que ce soit par manque de disponibilité ou par manque d'intérêt pour la thématique. Cela ne s'est pas produit et les quatre entretiens ont pu être réalisés selon la planification établie.

4. Analyses des données récoltées

4.1 L'organisation de l'institution sous l'angle du genre

4.1.1 Le processus d'engagement

Des influences externes peu présentes

L'égalité entre les hommes et les femmes étant un sujet sensible au sein de notre société, les politiques et les lois se l'attribuent fortement. On pourrait donc s'attendre à des influences de ces trois domaines (la société, le contexte légal et les politiques) assez fortes sur les procédures d'engagement.

Pour commencer par le domaine politique, il est intéressant de constater que les quatre membres de direction interrogés se sentent très libres pour ce qui est des embauches.

« Pas pour les engagements en tous cas (pas d'influences politiques). Parce que pour ça, on est suffisamment libre et puis on n'a pas de lignes directrices pour tel ou tel engagement, ça n'a jamais été le cas ». (E1)

L'influence des partis politiques au pouvoir se ressent plus sur les domaines économiques et en particulier le budget. Concernant les nouveaux engagements, la seule influence qu'ils peuvent avoir est l'ouverture de nouveaux postes. Pour ce qui est des remplacements, ils n'ont aucun poids.

« Ils (les politiques) ont zéro poids, hormis que c'est eux qui décident de l'ouverture ou non de nouvelles places. Mais dès le moment où c'est un remplacement de quelqu'un, ils ont zéro poids ». (E3)

« Non (pas d'influence des élections sur l'embauche), je le sens sur d'autres choses, comme le budget mais pas sur le processus d'embauche. C'est plus la politique des écoles sociales qui va influencer l'embauche ». (E4)

L'aspect politique pourrait jouer un rôle quand il est propre à la personne candidate. En effet, les opinions de chacun sont respectées par tous les interviewés. Cependant, quand elles colorent trop le candidat et que cela deviendrait incompatible avec la vision institutionnelle, elles deviennent un frein à l'embauche.

« Moi, je suis apolitique (...). Mon directeur, il est plus tendance PDC donc ça pourrait un petit peu influencer. Mais un tout petit peu... dans le sens positif du terme : les valeurs PDC, c'est quand même des valeurs qui sont en lien avec la famille. (...) On préférerait avoir un PDC plutôt qu'un UDC qui se présente. On parle de gens qui seraient actifs en politique.

Parce que ça correspond aux valeurs qui sont véhiculées par l'institution. Maintenant, je ne vois pas d'incompatibilité d'avoir quelqu'un qui est actif en politique (...), si on trouve le candidat valable ». (E2)

« Il y a une fois dans l'histoire de l'institution, un candidat d'un parti extrême qui a postulé et je trouvais que ce n'était pas en lien avec les valeurs d'intégration des personnes étrangères. Que la couleur politique, pour moi, ça semblait être incompatible ». (E3)

Concernant l'aspect légal, c'est celui qui cadre le processus d'embauche dans tous les foyers visités pour ce travail.

« Il (le cadre légal) influence totalement dans le sens qu'on doit faire les choses légalement ». (E4)

Les institutions doivent répondre à des exigences de formation qui sont posées par l'Office fédéral de la justice. De plus, il existe une convention collective dans le domaine de l'éducation sociale qui régit les contrats de travail des éducateurs et des éducatrices. Cette convention collective permet une réelle égalité de traitement entre les collaborateurs et plus spécifiquement entre les hommes et les femmes, vu qu'elle ne fait pas de distinctions entre les sexes.

« On doit avoir un certain pourcentage de personnel formé à l'éducation que ce soit HES ou ES au minimum (...). A partir de là, tant qu'on répond à ces exigences-là, qui ne sont pas imposées par le Conseil de Fondation mais par l'Office fédéral de la justice, pour eux (le Conseil de Fondation) c'est ok ». (E1)

« Les conventions collectives, si on ose dire que c'est aussi un bout quelque chose de légal, c'est quelque chose qui est très intéressant parce que ça permet aussi, qu'importe le collaborateur, ben de donner en lien avec la fonction, le taux d'occupation, le contrat qu'on lui a fait, les parts d'expérience qu'on peut lui reconnaître. C'est quelque chose qui nous permet d'être dans une forme d'égalité ou d'équité. (...) Cela ne se fait pas à la tête du client. C'est ça qui est intéressant dans le cadre légal ». (E3)

« Après au niveau salarial, c'est identique. C'est une convention collective qui ne distingue pas hommes et femmes. Un homme et une femme gagnent le même salaire chez nous ». (E4)

Un autre aspect du cadre légal entourant le processus d'embauche semble être une véritable aide pour les employeurs, il s'agit de l'obligation de fournir un extrait de casier judiciaire. Cela rassure passablement sur la personne candidate, sachant qu'il est facile de mentir au sujet d'éventuelles antécédents judiciaires au cours de l'entretien.

« Nous, c'est une obligation légale d'avoir un extrait de casier judiciaire. Donc si le candidat il a des antécédents judiciaires (...) avec des jeunes, ça c'est sûr qu'on ne va pas l'engager. Après si c'est une histoire de

retrait de permis de conduire (...), ça risque peut-être d'influencer. On n'a jamais eu ce cas de figure jusqu'à présent ». (E2)

« Dans les règlements qu'on doit respecter, c'est une aide le fait de savoir que chaque collaborateur doit donner un extrait de son casier judiciaire, ça c'est intéressant pour nous. Cela permet quand même d'aller creuser des choses qu'on peut mentir à l'intérieur d'un entretien d'embauche ». (E3)

Les visions présentent dans la société, que ce soient celles de la famille ou celles de l'éducation, n'ont pas un grand impact sur le processus d'embauche. L'institution s'adapte à l'époque, aux courants sociétaux dans son fonctionnement, dans le travail avec les jeunes et leur famille.

« La société est tellement en mutation de la famille. Du coup, ces aspects-là n'impactent plus vraiment l'institution. L'impact, moi je vais dire, il est plus sur l'histoire de l'institution ». (E3)

« Après l'évolution de la société, les familles, tout ça, c'est l'équipe qui doit s'adapter par rapport à ça ». (E4)

De plus, la situation familiale de la personne candidate n'est en aucun cas un critère d'embauche. Le Valais est certes un canton conservateur, il n'échappe pas à la diversification des modèles familiaux. Il s'agit de vivre avec l'évolution de la société et pas à part.

« En Valais, ça a été longtemps un canton un peu plus conservateur, il y avait moins de divorces. Mais maintenant, ils ont rejoint la moyenne suisse. Donc, voilà, on sait que parmi les candidats, il y a des gens qui sont séparés, divorcés, des fois remariés avec une famille recomposée, donc ça, ça ne va pas influencer ». (E2)

Les candidats : une recherche spécifique par sexe

Quand on aborde le processus en place dans l'institution pour les nouveaux engagements, on constate que ceux-ci sont relativement informels. Un élément intéressant est que de manière générale, les directions procèdent à des remplacements de poste déjà existant. Dans ces cas-là, ils savent s'ils ont besoin d'un homme ou d'une femme pour répondre à la mixité en place dans l'équipe.

« En général, on sait si on a besoin d'un homme ou d'une femme, parce qu'on a un poste à pourvoir. (...) En fonction de la mixité, on sait ce qu'il nous faut ». (E2)

Les quatre personnes interrogées sont unanimes, ils n'hésitent pas préciser dans l'annonce le sexe du candidat recherché :

« Le meilleur exemple c'est quand il y a une femme qui part, qui libère une place, on engage une femme ». (E1)

« Quand on embauche, on précise si c'est un homme ou une femme. Au niveau légal, des fois ça ne passe pas mais on explique que c'est pour l'équilibre des genres justement ». (E4)

Dans le domaine du travail social, le manque de candidats masculins se fait ressentir. Lorsqu'elles recherchent un homme spécifiquement, les directions font face à un nombre restreint de candidats.

« Après, on est pragmatique, on cherche mais si on ne trouve pas l'homme qu'il nous faut au foyer filles (...) on va essayer une femme pendant quelques temps. Puis dès qu'on a une possibilité, on engage un homme et vice-versa au foyer garçons. C'est super important pour nous (la mixité de genre), mais après c'est la réalité qui nous amène à engager les personnes qu'on peut ». (E4)

Synthèse

Le processus d'engagement

L'influence externe la plus présente dans le processus d'embauche est celle du cadre légal. On pouvait s'y attendre, cependant il est intéressant de constater que la Loi sur l'Égalité entre les hommes et les femmes n'est citée par aucun des membres de direction interrogés. La thématique du genre avait pourtant été exposée en amont de l'entretien.

On constate une transparence totale des directions quant à une nécessité de préciser le sexe recherché lors d'un remplacement de poste. L'un d'eux admet un rapport à la loi quelque peu discutable dans cette pratique. Cependant, il semble que la simple justification par l'équilibre des genres suffise à permettre la pratique.

4.1.2 Une cohabitation de valeurs

Les valeurs institutionnelles : fil rouge pour l'équipe éducative

En terme d'engagement de nouveaux-elles éducateurs-trices, la question des valeurs est importante. En effet, Il serait compliqué pour une institution de travailler avec des personnes qui ne pourraient pas suivre la ligne institutionnelle.

« Après c'est un style dans l'institution, on a des valeurs auxquelles on croit. Notamment, on est assez persuadé qu'un cadre clair est rassurant pour l'enfant (...). Quelqu'un qui dit : ben moi, je suis anti-règles. Ben là aussi, ce sera compliqué (de l'engager) ». (E1)

« Il faut que ça colle avec la vision de l'institution, avec les valeurs qui sont défendues et avec notre manière de travailler aussi ». (E1)

L'équipe éducative doit porter les valeurs institutionnelles auprès des jeunes et de leur famille. Pour les membres de direction interrogés, cette adéquation entre la direction et les équipes éducatives est essentielle pour l'accompagnement des jeunes.

« Pour moi, les valeurs de l'équipe éducative, c'est d'être en accord et en adéquation avec ce code de déontologie ». (E2)

« Elle (l'équipe éducative) doit porter la mission institutionnelle ». (E3)

Un directeur va même plus loin, toutes les personnes qui travaillent au sein de l'institution doivent avoir cette vision commune et véhiculer les valeurs institutionnelles auprès des jeunes. Il fait un parallèle avec un proverbe qui résume bien, que c'est tous ensemble qu'on accompagne ces jeunes :

« L'équipe éducative, pour moi, elle doit véhiculer vraiment les valeurs de l'institution, elles doivent être les mêmes que l'équipe de direction. Elle doit aller dans le même sens que l'équipe de direction. Le même sens également que toute la maison (...). Je trouve que cette institution, à peu près dans tous ses actes, dans toutes ses actions respecte le proverbe qui dit : Il faut tout un village pour éduquer un enfant ». (E3)

La valeur chrétienne : quelle place pour la spiritualité en foyer pour mineurs ?

Au sein d'une des institutions, les valeurs chrétiennes font référence pour définir la mission et les valeurs institutionnelles. C'est clairement exprimé dès les entretiens d'embauche et celui, qui ne se voit pas travaillé dans un tel cadre, ne deviendra pas collaborateur-trice.

« À tout engagement, il y a la question des valeurs chrétiennes qui vient. Et la personne qui dit qu'elle ne peut pas s'engager dans une institution qui se réfère de manière ouverte aux valeurs chrétiennes ne sera pas engagée. C'est un critère d'exclusion d'emblée. Mais ça ne m'est jamais arrivé ». (E3)

« Pour moi, les valeurs d'éthique chrétienne, qui sont mentionnées dans notre ligne institutionnelle, elles doivent un peu être à l'image de ce que l'éducateur, l'équipe éducative doit donner ». (E2)

Au-delà de l'ancrage des valeurs chrétiennes dans l'histoire de l'institution, une vraie question se pose pour les membres de direction interrogés : quelle est la place de la spiritualité en foyer pour mineurs ?

« Tout le monde dit qu'il défend ces valeurs, sinon tu ne pourrais pas faire éducateur. Parce que les valeurs chrétiennes, c'est des valeurs très humanistes. (...) Nous après la question qu'on pose le plus, c'est : est-ce que tu es prêt à t'engager dans le cadre de la commission spiritualité ? Parce que là, ce n'est pas simplement vivre des valeurs, c'est les mettre en avant, concrétiser des valeurs et ça, c'est important pour entrer dans une

équipe éducative. C'est une question qui est un peu plus déstabilisante parce que là on comprend tout de suite : il faut que j'aille à la messe. Les jeunes ont aussi besoin d'être éduqués sur une forme de spiritualité, ici. (...) Tous les moments où vous allez un peu plus loin que simplement le quotidien, (...) c'est déjà une forme de travail en lien avec la spiritualité. (...) En parler à la HES, c'est tabou ce genre de choses mais finalement, c'est ce qu'on doit faire vis-à-vis des jeunes. Et pour eux, si on ne le fait pas nous ici, qui c'est qui va le faire ? ». (E3)

Dans le domaine du travail social, la notion de spiritualité est quelque peu abandonnée. Il y a un certain tabou qui s'est installé du fait que, lorsqu'on parle de spiritualité, on a tendance à faire un parallèle direct avec la religion. Cette prise de distance est un moyen de ne pas mettre à l'écart une personne du fait de ses croyances. Dans les interviews, il ressort que, par ce tabou sur la place de la spiritualité en institution, on passe à côté de questions majeures, surtout avec les adolescents.

« Il y a un aspect du sens de la vie que les adolescents se posent beaucoup. C'est une question qui se pose beaucoup et puis le social, on peine à répondre parce qu'on a voulu couper toute spiritualité pour couper les écarts. Et puis ça, c'est à mon avis un point qui est un peu délicat dans une institution, que nous on gère avec une aumônerie ». (E4)

Synthèse

Une cohabitation de valeurs

Du point de vue des valeurs, l'essentiel pour les directions est que l'équipe éducative, par extension les éducateurs-trices aille dans la même direction que la vision institutionnelle. Un désaccord en termes de valeurs mènerait à une non-collaboration.

La valeur chrétienne est partagée dans les deux institutions au sens de valeurs humanistes et non dans une vision religieuse. La thématique de la spiritualité est devenue taboue et cela pose problème dans le travail, avec les adolescents notamment. En effet, une des grandes questions de l'adolescence est en lien avec le sens de la vie.

4.2 La mixité de genre dans l'équipe éducative comme outil pédagogique

4.2.1 La vision de l'équipe éducative

L'équipe éducative idéale

Durant les entretiens, je leur ai demandé de faire le portrait de l'équipe éducative en trois temps. Dans un premier temps, il s'agissait de faire le portrait de l'équipe éducative au sein de l'institution qu'ils représentent. Puis, j'ai ajouté le critère de me définir cette équipe sous l'angle de la mixité de genre. Et finalement, je leur ai demandé de me faire le portrait de l'équipe éducative idéale. Ce sont ces derniers résultats qui sont intéressants. Les quatre interviewés sont d'accord pour dire que l'équipe éducative idéale est une équipe mixte et pas seulement en termes de genre. Il s'agit d'avoir un maximum de complémentarités au sein de l'équipe.

« L'équipe idéale pour moi, c'est quatre gros pourcentages, deux hommes, deux femmes, deux quarantenaires et plus et puis deux quarantenaires et moins. Cela serait un petit peu l'équipe idéale ». (E1)

« Si possible, le portrait de l'équipe idéale, c'est une équipe composée d'hommes et de femmes, avec si possible des représentants un peu de toutes les générations (...). C'est chacun amène sa palette de compétences ». (E3)

Une logique de complémentarité plutôt que des tâches spécifiques homme/femmes

Richesse et complémentarité sont les deux mots prédominant dans mes discussions avec les membres de direction. En effet, ils sont tous d'accord qu'au-delà du sexe, c'est la personnalité et la palette de compétences qui sont intéressantes dans la constitution des équipes éducatives.

« Quand vous m'avez sollicité pour votre travail de mémoire lié au genre, ce qui m'est tout de suite venu c'est que nous, notre critère important c'est la complémentarité en fait. Ce n'est pas tellement le genre. Certes on est attentif au genre, mais on souhaite qu'il y ait des équipes complémentaires ». (E4)

« On va privilégier la richesse. L'idée, c'est dans une équipe, c'est d'avoir un maximum de palette de compétences. Et puis peut-être aussi des visions qui permettent de voir le jeune avec des lunettes différentes-». (E2)

Pour deux d'entre eux, cette complémentarité doit être mise en parallèle avec des valeurs familiales défendues par l'institution. L'idée d'un couple éducatif au sens

d'une famille traditionnelle est avancée dans leurs propos. Au-delà d'une vision traditionaliste, ils amènent un début de réflexion sur la complémentarité au niveau de tâches plus spécifiques à un sexe qu'à l'autre.

« Les valeurs familiales, c'est quand même quelque chose qui est ancré dans l'histoire de l'institution. Et puis après, moi je sors quand même de ça en disant : oui, idéalement, il faudrait un homme et une femme pour donner aux jeunes une image de couple éducatif, de mixité. Puis après, moi je crois qu'il y a vraiment une histoire de regard, de sensibilité, une histoire de perception qui est différente chez un homme et chez une femme. Et pour aller dans le sens de cette richesse, de cette complémentarité, je pense que l'équipe éducative mixte, elle est nécessaire ». (E2)

« C'est une prise en charge qui se veut sur un modèle familial. Donc l'équipe éducative doit être mixte. (...) Parce qu'on pense que les repères masculins et les repères féminins, ils sont importants dans le développement de chaque enfant ». (E3)

Ils sont tous d'accord sur des sensibilités, des perceptions différentes entre les hommes et les femmes. Et cela se traduit dans la relation aux jeunes plus que dans les tâches. En effet, aborder des sujets de l'ordre de l'intime et de la sexualité semble plus facile pour les jeunes avec un-e éducateur-trice du même sexe.

« On pense que dans les références pour les jeunes, ils ont besoin des deux sexes, des deux sensibilités, des deux compétences innées pour autant qu'il y en ait. Cela se trouve tous les jours : quand il faut discuter de contraception et même des règles des filles, ben les hommes sont peu motivés à le faire. Les femmes le font beaucoup plus facilement. (...) C'est un sujet mais il y en a d'autres aussi. On sait très bien que les adolescents, ils ont besoin de se frotter même physiquement un petit peu à des hommes plus matures. Cela fait partie du processus de l'adolescence et puis on doit garantir ça aux jeunes. Donc, c'est pour ça qu'on essaie d'avoir une mixité de genre dans les équipes ». (E1)

« Comme on a aussi la mixité au niveau de nos jeunes, pour certaines questions, c'est bien qu'on ait des femmes. (...) Déjà rien qu'au niveau du jeune, il y a une appréhension d'aller discuter de ses soucis plus intimes avec un homme plutôt qu'avec une femme, surtout pour les filles ». (E2)

« On ne cherche pas tellement... ah ben tiens, on engage une femme parce qu'on a plutôt besoin de douceur et un homme parce qu'on aura plutôt besoin de fermeté. Cette mixité, elle est là plutôt pour des raisons très pratiques (...) ». (E1)

La mixité de genre devient alors un outil pédagogique. Aux yeux des directions, les jeunes ont besoin de se confronter aux deux sexes. Le travail éducatif autour du rapport à l'autre sexe a toute sa place dans les foyers pour mineurs. La réalité des jeunes accueillis est tellement complexe et les rapports aux autres sont complètement bia-

sés qu'il s'agit de les réajuster. En se confrontant à des figures masculines et féminines, ils développent des capacités relationnelles.

« Est-ce que je pourrais imaginer un foyer garçons qu'avec des hommes ? Ben, ce n'est pas impossible mais on passe à côté de quelque chose. Mais pas parce que c'est une femme, parce que, de nouveau, il y a un accès à des aptitudes ou des traits de caractère qui sont prédominants chez les femmes. (...) Peut-être que dans vingt ans, les hommes auront acquis ces aptitudes. Mais de par l'éducation et tout ça, actuellement c'est plus simple, on les a plus rapidement avec l'autre genre ». (E4)

« La valeur importante, c'est qu'ils (les jeunes) aient accès à un homme et une femme. (...) Il y a une valeur derrière, au-delà du genre, c'est qu'ils aient accès à des personnalités différentes. (...) Cela veut dire qu'un jeune homme, c'est important qu'il y ait des femmes dans le foyer pour qu'il puisse travailler son rapport à la femme ». (E4)

Un des membres de direction interrogé met en avant le rôle de la société dans cette tendance à catégoriser les personnes selon leur sexe. Sur le terrain, l'observation qu'il en fait va au-delà du sexe de l'éducateur-trice et tient compte de la personnalité. Dans leur pratique, hommes et femmes peuvent avoir des comportements et des réflexions qui ne sont pas étiquetés par la société comme « de leur sexe ».

« Moi, je réfléchis plutôt en termes de personnalité et puis, quand je réfléchis à certains éducateurs ou éducatrices, je me dis, ben tiens il y a certaines éducatrices qui ont des comportements qu'on pourrait plutôt attendre de ce que la société aurait plutôt tendance à étiqueter comme masculins. Puis, j'ai des éducateurs qui ont plutôt des comportements ou des réflexions que la société mettrait plutôt de l'ordre du féminin. Donc pour moi, c'est plus une question de personnalité que de genre ». (E1)

Le sexe déterminant de qualités propres

Cette réflexion autour de la personnalité plus qu'un aspect de genre qui traduirait des comportements me permet d'introduire les réflexions des membres de direction autour d'une phrase que je leur ai soumise au cours des entretiens. Je leur ai demandé de se positionner face à la citation suivante :

« La mixité est valorisée au nom d'une logique de complémentarité entre les sexes. Elle part du présupposé essentialiste qui associe des qualités propres, immuables et innées à chaque sexe ».
(RODARI & ANDERFEUHREN, 2015)

Force est de constater que la première partie de la citation qui met en avant la complémentarité des sexes fait l'unanimité. C'est en effet ce que chacun des membres de direction transmet dans l'entretien : une équipe éducative est avant tout une histoire de complémentarité entre les compétences de chacun.

« Alors je pense, la première partie, elle est juste. La deuxième partie, est-ce que c'est immuable et inné... je ne suis pas expert mais probablement en partie mais pas complètement. Si je prends par exemple l'autorité, qui est apparemment plutôt quelque chose genré masculin, il y a des éducatrices qui sont bien plus autoritaires que certains éducateurs, je trouve. Donc moyennement d'accord avec la deuxième partie de la phrase ». (E1)

« En tous cas, la première partie c'est ce que je vous ai dit tout au long. La deuxième... je vois le risque de là où ils veulent en venir (...). Cela veut dire quoi, que la femme, elle a certaines qualités puis l'homme, il a certaines qualités. Eh ben, je ne tomberai pas dans ce piège. Moi, je n'enferme pas... L'homme, en 2018, c'est vrai qu'il a quelques tendances et qu'il a bien changé de l'homme en 1950. Et puis, on reprend dans 20 ans, ce sera encore totalement différent. Donc, je pense que c'est plus lié à un aspect culturel et de ce que la société veut plutôt qu'un immuable et inné (...). Je ne me sens pas très à l'aise d'enfermer ça, même si ça pourrait être un modèle qui me plairait. En disant, d'une manière naturelle, l'homme il est complémentaire à la femme de cette manière-là. Mais ce n'est pas si simple que ça, malheureusement ». (E4)

La deuxième partie de citation, qui parle alors de qualités propres, immuables et innées à chaque sexe, fait débat. Pour les interviewés, enfermer les sexes dans ce type de raisonnement est réducteur. Ils ne sont pas à l'aise avec cette conclusion. Ils voient aussi l'impact de la société sur ces représentations. Finalement à qui les doit-on et surtout ils font un lien avec l'évolution des courants de pensées au sein de la société.

« Cela enferme les sexes dans une catégorie que, qui a décidé, je ne sais pas trop et qu'on a selon nos représentations. Je crois plus en les compétences propres, individuelles ». (E1)

La réaction plus virulente de l'un des directeurs amène une autre réflexion : le travail social est un domaine connoté féminin. Les hommes sont souvent catalogués aux rôles d'autorité et peu valorisé dans la relation qu'ils peuvent construire avec les bénéficiaires.

« Moi, j'aimerais répondre par une autre affirmation que j'avais lue un moment donné quand je travaillais dans la relation d'aide. On disait que la meilleure forme de relation d'aide, c'était une thérapeute pour une patiente, après c'était une thérapeute pour un patient, un thérapeute pour un patient et en moins bon, un thérapeute pour une patiente. Et je me disais : putain, ça fait quand même chier d'être un homme quoi. Alors moi je pense, qu'une logique de complémentarité entre les sexes, c'est bien. Mais aussi, quand même parfois, j'ose revendiquer ma part féminine. Et puis aussi mon côté homme très brute comme ça qui peut être utile dans la construction de certains enfants. Et je n'ai pas à m'excuser d'être un homme ». (E3)

La mixité de genre, une dynamique d'équipe

La mixité de genre est un moyen de valoriser la place de chaque éducateur-trice au sein de l'équipe éducative. Elle apporte une dynamique positive dans le fonctionnement quotidien d'un groupe éducatif. Tant, nous l'avons vu plus haut, dans le travail avec les jeunes accueillis que dans la dynamique d'équipe. En effet, dans les moments formels comme les réunions de groupe, les synthèses ou autres, la mixité de genre permet des points de vue divers sur une même situation. Ces différences de regard sont riches pour l'accompagnement des jeunes.

« Plus de richesse, parce qu'il y a des confrontations. Il y a des confrontations saines sur la façon de voir les choses, des façons de réagir à des événements ». (E4)

« Quand on parle de dynamique d'équipe, on parle de la dynamique dans une réunion de groupe, des moments d'équipe. Moi, je suis convaincu que la mixité elle amène de la richesse. De la richesse au niveau du regard, au niveau des personnalités, de la sensibilité par rapport à l'une ou l'autre situation ». (E2)

Grâce à la mixité de genre, l'équipe éducative s'ancre dans un contexte similaire à celui d'une famille dans laquelle les échanges, les questionnements font partie du quotidien.

« Cela (la mixité de genre) amène quelque chose de tout à fait normal et sain, quelque chose de dynamique, qui bouge. Des échanges selon les sensibilités de chacun qui sont liées au sexe mais pas que, il y a aussi le parcours, la personnalité de chacun aussi ». (E1)

Cette prise de recul et cette multiplicité de point de vue permettent aussi une prise de distance avec les stéréotypes, de constater que les différences de chacun amènent une richesse.

« Elle amène des points de vue différents, elle amène des sensibilités extrêmement différentes. Nous les hommes, on essaie de se dire : non, on n'est pas dans le stéréotype de l'homme. Les femmes, vous êtes les deux donc c'est trop facile, vous avez tout. Nous on a plutôt une ligne un peu brute. La mixité, ben ça amène justement ça : cette richesse, une palette incroyable. On pourrait avoir une équipe que d'éducateurs sportifs mais que par la mixité, ça amènerait plein d'autres choses ». (E3)

La vision de l'équipe éducative

La mixité de genre est le mode d'organisation d'équipe éducative recherchée par les directions. Au-delà de rechercher l'égalité entre les hommes et les femmes, cette parité permet de travailler avec les jeunes filles ou garçons le rapport à l'autre sexe. On peut donc considérer la mixité de genre comme un outil éducatif.

Plus qu'une vision de tâches genrées, il s'agit par la mixité de genre d'aller vers une logique de complémentarité de personnalités et de compétences.

4.2.2 La gestion du risque par la mixité de genre

Une hypothèse centrale de la partie théorique est qu'à travers la mixité de genre, les institutions font de la gestion du risque. Il s'agit là de parler de prévention d'abus de mineurs. En effet, les scandales d'attouchements sur mineurs par des personnes majeures font grand bruit. La question est donc de savoir si avec une équipe d'hommes et de femmes cela permet aux directions de gérer le risque d'abus et pourquoi pas donner une image rassurante à la société.

Dans les entretiens, on constate que ce n'est pas la fonction première de la mixité de genre mais que la présence d'hommes et de femmes permet quand même certains garde-fous.

« Qu'elle (la gestion du risque) est améliorée s'il y a une mixité. Parce que les femmes voient des choses que les hommes ne voient pas. Et puis les hommes seront plus sur un axe... seront plus audacieux que les femmes. Mais heureusement, il y a les femmes, pour les freiner des fois ou pour les rendre attentifs à des intuitions comme ça que les hommes n'avaient pas perçues. (...) C'est vraiment caricatural ce que je vous dis. Il ne faut pas le prendre à la lettre mais c'est un petit peu en feeling ». (E4)

Ce n'est pas à travers la mixité de genre qu'on gère le risque mais bien dans le fait d'être conscient que le risque existe.

« Je ne pense pas que c'est un moyen de gestion du risque pour la simple et bonne raison que régulièrement, les éducateurs et éducatrices travaillent seuls aussi. Donc, il y a toujours des moments où il n'y a pas ce contrôle-là. Donc, ce n'est en tout cas pas pour ça si l'équipe elle est mixte ». (E1)

Pour l'un d'entre eux, il s'agit dès l'entretien d'embauche d'être attentif et de repérer des signes au niveau du caractère de la personne. Puis sur le terrain, l'équipe se doit d'être attentive :

« Je pense que ça on va essayer de le détecter au maximum lors de l'entretien ou alors au quotidien, dans notre pratique. Moi je pense qu'on est quand même tous super attentifs à ça et s'il y avait un ou une collègue qui était dans ces trucs-là, ça serait assez vite repéré. On est tellement proche au quotidien et puis quand tu travailles en binôme comme ça, moi il me semble que ça serait assez vite repéré. Je n'arrive pas à le voir comme ça (la mixité de genre comme outil de gestion du risque). Parce que c'est tellement aujourd'hui dans les consciences... ». (E2)

Cependant, dans les deux institutions, il y a clairement une attention portée à la relation entre les éducateurs-trices et les jeunes. En effet, le contexte actuel de vigilance par rapport à des actes d'ordre sexuel sur mineurs amène les institutions à rendre leurs collaborateurs-trices attentifs dans leur pratique. Au niveau organisationnel, les directions prennent aussi les devants en essayant au maximum de favoriser les binômes mixtes en termes de genre. Il est intéressant de constater que dans ce domaine, les hommes sont plus concernés que les femmes par les mesures de prévention.

« Ben les inconvénients déjà c'est que la mixité... Si c'est un homme qui intervient au foyer filles, il ne peut pas faire des fouilles, il ne peut pas accueillir les filles... comme ça, il y a toutes des questions liées à la proximité avec des filles. Est-ce qu'il peut entrer dans une chambre ? Cela ça complexifie clairement ». (E4)

« Par contre, encore une fois ce n'est pas très juste, mais un homme doit faire beaucoup plus attention qu'une femme dans son contact, dans ses gestes, toujours laisser la porte ouverte par exemple. Et c'est comme ça, on y est attentif et on rend attentif aussi les hommes ». (E1)

Une autre façon de voir la gestion du risque, est d'observer l'institution sous l'angle de la population accueillie : de nombreux jeunes sont en foyer car ils ont été abusés dans leur milieu familial, la plupart du temps. On sait aussi qu'avoir été victime potentialise la personne à être auteur et se retrouver en foyer avec d'autres jeunes, qui eux sont potentiellement fragiles, cela pourrait favoriser le passage à l'acte.

Un des directeurs met en avant l'aspect préventif d'être des hommes et des femmes à travailler avec cette population à risque et de leur donner une image saine de la relation non seulement homme-femme mais de tous types de relations :

« Je pense que c'est facile d'avoir une idée de cette façon-là. En se disant déjà que les enfants qui arrivent en foyer, ils ont à 10% un risque d'abus. (...) On est au milieu d'un creuset dans lequel il y a une potentialité d'avoir des abuseurs aussi, sauf qu'ils ont été élevés dans un milieu qui est malsain, parce que ça se fait intrafamilial la plupart de ces abus. Ils n'ont pas eu un milieu qui a empêché ou alors ils ont même été abusés par leurs propres parents. Dès le moment où ils arrivent ici, ils voient un homme et une femme qui ont un comportement extrêmement sain, qui est très désexué. Parce que quand on travaille entre homme et femme ici, il devrait y

avoir zéro séduction. (...) Ces enfants, quand ils voient ça, je pense qu'ils arrivent un bout à se reconstruire. Donc l'hypothèse, à mon avis, elle est très intéressante. Et peut-être bien qu'il faut, pour des enfants à risque d'être auteurs, pouvoir vivre dans des espaces comme ça ». (E3)

Synthèse

La gestion du risque par la mixité de genre

La prise de conscience des abus sur mineurs dans la société renforce l'attention portée sur cette problématique au sein de foyers pour mineurs. Cependant la mixité de genre n'est pas valable pour gérer ce risque, mais elle permet d'y porter une attention particulière.

Pour les jeunes, être confrontés à des visions saines de la femme et de l'homme peut faire office de prévention contre un passage à l'acte. En effet, les jeunes victimes d'abus sexuels sont plus susceptibles de devenir auteurs eux-mêmes un jour.

4.2.3 Les enjeux organisationnels pour l'institution liés à la mixité de genre

La planification des horaires des équipes éducatives

Pour répondre à cette volonté de complémentarité qui ressort dans le chapitre « la vision de l'équipe éducative » et surtout pour répondre à des besoins éducatifs, les directions doivent être attentives aux plannings pour garantir la présence d'une femme en foyer pour jeunes filles ou la présence d'un homme pour l'aspect plus cadrant par l'exemple, les directions doivent être attentives aux plannings. Elles relèvent quand même que le binôme homme-femme est un idéal qui n'est pas forcément atteint sur tous les temps éducatifs.

« Et puis ça nous oblige à être attentif sur le planning, pas qu'il y ait deux hommes qui soient en soirée par exemple ou deux femmes au foyer des gars. Je dirais c'est le principal sinon il n'y a que des avantages ». (E4)

« Après, plus au quotidien, moi je dirais que la paire homme-femme, parce que c'est aussi quelque chose qu'on essaie de réaliser au niveau des horaires (...). Idéalement, il faudrait qu'on ait tous les soirs homme-femme ». (E2)

Les couples qui se forment au sein de l'équipe éducative

Une autre difficulté rencontrée avec la mixité de genre dans les équipes éducatives est celle de la création de couple au sein d'une équipe. En effet, le domaine éducatif ne fait pas exception, comme dans tous les domaines, le lieu de travail est un endroit potentiel de rencontre. Cependant, l'avis des directions sur le sujet est tranché, une

relation affective au sein d'une équipe éducative n'est pas adéquate et souvent source de difficultés de fonctionnement pour l'équipe.

« Les couples qui vont se former dans les équipes... ça peut être un inconvénient ». (E2)

« Dans une forme de difficulté qu'on pourrait voir ici dans la forme de la mixité, c'est... je sais et on sait que les relations affectives se nouent à 52% sur la place de travail. Alors, on n'est pas payé dans le cadre de son travail pour avoir une relation affective. (...) Est-ce que c'est un problème, pas un problème... je le dis juste comme ça. Dans le cadre de l'institution, quand on a des couples dans la même équipe éducative, c'est le bordel ». (E3)

Les taux de travail : disparité hommes-femmes

C'est aussi une réalité dans le monde de l'éducation en foyers pour mineurs, les femmes sont majoritairement à des temps partiels.

« Les femmes, elles ont plus facilement des pourcentages moins élevés, des petits pourcentages, d'un point de vue global. (...) Les hommes, ils sont plus facilement à rechercher des postes entre 80 et 100%. Les dames, elles privilégient quand même les pourcentages partiels ». (E2)

L'un des interviewés explique même ne pas trop en comprendre la raison, à une époque où l'égalité hommes-femmes semble si importante et dans un milieu qui pourrait être totalement adéquat vu les conditions salariales.

« Clairement oui et je ne me l'explique pas. Enfin oui, je me l'explique un bout et je trouve ça un bout dommage. Mais oui il y a une différence, il y a trois catégories : les hommes, gros pourcentages. Il y a les femmes sans enfants, plutôt gros pourcentages aussi. Puis les femmes avec enfants, pourcentages réduits. Donc je vois un peu ces trois catégories. Puis là où je ne me l'explique pas, où je trouve ça dommage, c'est que finalement, c'est des conditions plutôt bonnes au niveau salarial. Donc je suis surpris de voir qu'il n'y ait pas une femme avec des enfants avec un plus gros pourcentage et que son mari peut-être ait un plus petit pourcentage lui. (...) Alors que si ça s'explique des fois dans certaines professions, ben chez nous ça ne s'explique pas forcément. C'est vraiment un choix qu'elles font avec leur famille ». (E1)

Les entretiens montrent aussi une évolution au fil de la carrière. S'il est vrai que les jeunes éducateurs et éducatrices se lancent, après leurs études dans des postes avec des pourcentages élevés, la vie de famille a tendance à faire diminuer le taux de travail et ce en particulier chez les femmes. De plus, une évolution semble se faire aussi chez les hommes, qui sont de plus en plus à la recherche de temps de travail à 80% pour garder un peu de temps à disposition pour eux-mêmes ou pour leur famille, en fonction de leur situation.

« Au début, il n'y a pas trop de différences. Donc au début, à l'engagement des jeunes éducateurs, il n'y a pas trop de différences. Et puis, si tôt vie de famille, les femmes baissent plus leur temps de travail que les hommes. Les hommes restent encore un bout à charge de famille, on dit comme ça. Les anciens sont restés à 100%, par contre les jeunes éducateurs, ils ont baissé leur temps de travail aussi ». (E3)

Ce sont donc les postes à 80% les plus recherchés dans le monde de l'éducation. Un autre constat peut être fait : l'homme recherche plus de responsabilités et va donc plus rapidement qu'une femme briguer un poste plus valorisant.

« On pourrait dire que les hommes ont tendance à avoir des pourcentages plus élevés que les femmes. Mais en fait, dans notre pratique, on a une majorité de gens à 80% que ça soit des hommes ou des femmes. C'est vrai qu'on sent des fois plus de pression financière des hommes que des femmes. Il y a aussi le fait qu'un homme, à terme, il va rechercher un poste qui est plus valorisant, plus vite qu'une femme ». (E4)

Synthèse

Les enjeux organisationnels pour l'institution liés à la mixité de genre

Un enjeu organisationnel est d'avoir les ressources humaines pour faire fonctionner l'équipe éducative en binôme homme-femme sur le temps éducatifs.

La proximité homme-femme dans l'équipe mixte amène un enjeu au niveau relationnel. Une relation affective qui se crée au sein d'une équipe éducative est difficilement compatible avec le métier d'éducateur-trice.

Le fait que les femmes sont majoritaires à des taux de travail réduits dans un but de concilier vie professionnelle et vie familiale reste une réalité.

L'accès à des postes à responsabilités est plus vite et plus fréquemment recherché par les hommes.

4.3 Enjeux futurs de la mixité de genre en foyers pour mineurs

4.3.1 L'évolution des formes familiales

La multiplicité des formes familiales est une réalité et fait partie du travail en foyer pour mineurs. En effet, les éducateurs-trices sont confrontés à tous types de famille et doivent être capables de travailler avec. Une vision trop conservatrice ou le fait de

ne pas accepter cette multitude de formes familiales ne seraient pas compatibles avec un poste d'éducateur-trice.

« On va engager des gens qui sont en phase avec la famille actuelle. Et la famille actuelle, ben c'est plus la famille nucléaire : papa, maman et deux enfants. Là, c'est plus ça et quelqu'un qui n'est pas ok de bosser avec une mère célibataire, un père divorcé trois fois ben ça va être compliqué de l'engager parce que c'est notre réalité. (...) Avec une vision un peu conservatrice de l'éducation et de la famille, ça va être compliqué ».
(E1)

L'institution se doit de changer de regard. En effet, la famille « traditionnelle » est de moins en moins courante dans la société et encore moins en foyer pour mineurs. Dans une optique de valeurs humanistes et d'accueil inconditionnel, le foyer doit rester un lieu de non-jugement.

« Les jeunes qu'on engage, ils voient le modèle de la famille complètement différemment que moi je le voyais à l'époque. (...) Un éducateur me dit : ben moi, dans le monde dans lequel on vit, franchement, je ne vais pas faire d'enfant. (...) C'est nouveau, on n'avait pas le choix à l'époque, on ne réfléchissait pas comme ça. Donc ça influence les valeurs, ça influence notre regard sur les familles, ça influence dans l'équipe si on a des personnes qui sont homosexuelles (...). Et puis l'institution pour l'instant, elle a un regard un peu : mais purée ces parents, ces familles complètement déglinguées. Regardez ce que ça donne, on accueille que des enfants polytraumatisés à cause de familles déglinguées. Mais je ne suis pas sûr qu'on puisse avoir un regard comme ça. Ou alors, on se dit que de plus en plus de familles seront déglinguées (...). Il y a un truc où si on a l'idée qu'une famille, c'est le petit schéma traditionnel, ben tous les jeunes qu'on accueille, c'est à côté du schéma. Et puis forcément, on doit changer notre regard sinon il est très jugeant ». (E4)

Synthèse

L'évolution des formes familiales

Le foyer pour mineurs doit tenir compte de cette multitude de formes familiales en se montrant non jugeant dans le regard qu'il porte sur les familles des jeunes accueillis quelle qu'en soit la forme.

L'éducateur-trice doit s'adapter aussi à l'évolution des formes familiales au travers de la valeur de l'accueil inconditionnel.

4.3.2 Les questions posées par la réalité du marché du travail

Dans le domaine du travail social, plus précisément de l'éducation, engager un homme est une mission délicate. Il se trouve qu'ils ne sont pas très nombreux. De ce

fait, à la question d'une différence dans le processus d'embauche entre une homme et une femme, les réponses étaient unanimes : aucune différence, du fait d'une convention collective stricte. Par contre, tous les membres de direction interrogés relèvent la difficulté à trouver un éducateur homme. Dès lors, pour l'engagement d'un nouvel éducateur, ils sont la plupart du temps obligés de faire paraître une annonce ce qui est plus rare dans le cas d'un engagement d'une éducatrice.

« C'est qu'on a toujours beaucoup plus de possibilités d'engagement à l'interne d'éducatrices que d'éducateurs. On a plus de remplaçantes, on a plus de personnes qui sont autour de l'institution qui sont des éducatrices plutôt que des éducateurs. C'est-à-dire que concrètement, si demain je dois remplacer un éducateur homme, ben probablement que ça passera par une annonce dans le journal, parce que sans réfléchir très loin, il n'y a personne qui pourrait prendre cette place actuellement ». (E1)

« Le challenge, il est différent que dans d'autres corps de métiers où le challenge, c'est d'avoir un même nombre de femmes que d'hommes. Là, c'est plutôt d'avoir le même nombre d'hommes que de femmes, parce qu'on a clairement moins de candidats masculins que féminins ». (E1)

Cette réalité du marché du travail reflète aussi la réalité au niveau de la formation : le nombre d'hommes fréquentant les HES (Haute École Spécialisée) est très bas.

« C'est beaucoup plus difficile de trouver des hommes que des femmes sur le marché du travail valaisan aujourd'hui. Sachant le quota qui est très déséquilibré à la HES, au niveau des gens en formation, des femmes, il y a pléthore sur le marché puis des hommes, il n'y en a pas beaucoup, enfin moins ». (E2)

Avec ce constat, les membres de direction questionnent les lieux de formation et leur demandent de réfléchir à cet enjeu :

« Parce qu'à un moment donné, si tu n'as que des femmes sur le marché du travail, ça ne va pas le faire. Et je pense que ça, c'est de très grandes questions que les lieux de formation devraient se poser. Ils ont introduit des quotas pour les médecins, c'est aussi se mettre en lien avec la réalité du monde du travail aujourd'hui. Je ne sais pas pourquoi l'éducation, tout d'un coup, ça fait fureur chez les femmes et un peu moins chez les hommes. Parce que ça, c'est aussi une question de comment tu vends la profession, comment tu véhicules le message aux jeunes ». (E2)

Un enjeu non seulement de valorisation de la profession pour la rendre attractive tant pour les hommes que les femmes.

« Une des difficultés, c'est que les hommes sont vraiment en minorité, donc il n'y en a pas assez. Et puis, c'est quand même une profession qui doit être valorisée chez les hommes ». (E4)

Un autre enjeu pour les lieux de formation est de continuer à mettre en avant le travail de l'éducateur-trice au sein de foyers du type internat. Ils sont encore la réalité du travail en tant qu'éducateurs-trices mais la dimension prise par le travail éducatif individuel est telle que de nombreux-euses jeunes éducateurs-trices trouvent le travail en internat nettement moins attractif.

« Moi le risque, c'est qu'on ne trouve plus d'hommes. Déjà la fonction : travailler dans un foyer éducatif ça devient moins sexy. (...) On pourrait peut-être un jour ne plus avoir de candidats par rapport à la beauté du travail en foyer. (..) On (commission romande des directeurs de foyers) a été interpellé par ce que propose l'EESP parce qu'ils voulaient faire un CAS, donc une formation continue, en internat. Puis, un de nous a dit : non mais quand même, on aimerait qu'en sortant de la HES, on ait le bagage minimum pour bosser en internat. Et là, c'est l'association vaudoise qui a demandé de faire ça parce qu'ils voulaient revaloriser la fonction en internat ». (E3)

Le dernier enjeu soulevé par ces professionnels est l'omniprésence de formation HES au dépend de formations moins qualifiées. Actuellement, le système forme de plus en plus de personnes qualifiées pour des postes qui sont de plus en plus rares.

« On voit que depuis que les HES existent, toutes les écoles à l'époque ES ont voulu se convertir en HES et il y a un trop plein d'HES sur le terrain pour pas assez d'ES. Et les HES, elles se déconnectent de plus en plus du terrain et ça nous apporte quelques difficultés en termes de recrutement. (...) Donc, il y a une certaine désillusion chez certaines personnes qu'on embauche, de se dire que je n'ai pas fait trois ans de Bachelor pour ça. Et puis, ça forme des gens à des postes qui sont rares et qui vont être de plus en plus rares ». (E4)

Synthèse

Les questions posées par la réalité du marché du travail

La faible présence d'hommes sur le marché du travail rend difficile la mise en pratique de la mixité de genre dans les équipes éducatives. La recherche d'un nouvel éducateur est compliquée pour les directions de foyers pour mineurs.

De réels enjeux existent au niveau de la formation des éducateurs-trices. Il s'agira sûrement de passer par une revalorisation du métier d'éducateur-trice et par une réflexion sur le niveau de qualification des personnes formées.

5. Synthèse

Pour conclure l'analyse, il s'agit de faire le lien entre les hypothèses de départ et les données récoltées dans les entretiens.

1 *La mixité de genre dans les équipes éducatives perpétue une vision traditionnelle de la famille.*

Dans la partie théorique, nous avons constaté l'héritage laissé à notre société par le patriarcat. En effet, la famille comme le monde du travail n'échappent pas à une certaine conservation de valeurs traditionnelles. Cependant, il est aussi important de constater l'évolution à laquelle nous prenons part. En prenant appui sur le rapport statistique au sujet des familles en Suisse de 2017, il est en effet possible d'observer que les formes familiales sont de plus en plus nombreuses dans le paysage suisse.

Pour les institutions qui accompagnent des mineurs, il est normal de s'adapter à cette société en mouvement. Les jeunes accueillis ne vivent plus une réalité familiale selon le modèle dit traditionnel : un papa, une maman et des enfants. Il s'agit donc pour l'équipe éducative de s'adapter aux réalités familiales de chaque jeune accueilli. C'est dans ce sens que vont les valeurs qui ressortent des entretiens : l'accueil inconditionnel et le non-jugement.

Donc au-delà de perpétuer une vision traditionnelle, la mixité de genre perpétue la mission institutionnelle, qui est l'accueil de jeunes « cabossés » (E1). La mixité de genre permet que les jeunes aient accès tant à un homme qu'à une femme en termes de personnalité et non en tant que père ou mère.

C'est donc une vision d'un homme et d'une femme pouvant cohabiter, ayant une relation saine et non-violente plus qu'une vision traditionnelle d'un papa et d'une maman qui est véhiculée avec l'équipe éducative mixte en termes de genre.

2 *La mixité de genre dans les équipes éducatives véhicule des valeurs chrétiennes.*

Le terme « valeur chrétienne » véhicule une connotation religieuse forte. L'empreinte de l'héritage patriarcal résonne fortement quand nous l'utilisons et ce d'autant plus fortement par rapport à la famille.

À la suite de mes rencontres avec les membres de direction de foyers pour mineurs, je réalise qu'il s'agit de faire un pas de recul. Si l'on remplace « valeurs chrétiennes » par « valeurs humanistes », cela semble moins polémique. Concrètement, tout éducateur-trice a des valeurs d'accueil inconditionnel, de non-jugement, d'égalité au fond de lui sinon il-elle ne ferait pas ce métier. C'est ce qui ressort des entretiens.

Ce qui m'a particulièrement intéressée dans les propos récoltés est la place que l'on souhaite donner à la spiritualité dans une institution qui accueille des mineurs. Là aussi, on se retrouve avec un terme qui est souvent assimilé à la religion. Mais en s'appuyant sur la définition, quelque chose de spirituel est quelque chose « qui relève du domaine de la pensée, de l'esprit » (LAROUSSE). Peu importe notre religion, la spiritualité fait partie de tout être humain et il s'agit en foyer pour mineurs de donner l'accès à cette spiritualité à tous les jeunes accueillis, de les accompagner dans leurs réflexions.

3 *La mixité de genre peut être un moyen de gérer les risques liés au sexe des intervenants sociaux dans leur activité professionnelle (en particulier avec les enfants).*

En abordant la thématique de l'équipe éducative en foyer pour mineurs, il faut être conscient du contexte dans lequel s'inscrit son action. Il faut en effet tenir compte de ce lien particulier qui se crée entre les éducateurs-trices et les jeunes. Vivre le quotidien fait qu'ils sont amenés à entrer dans un contact de l'ordre de l'intime. Ces rapports doivent être encadrés très clairement par la loi et aussi par un code de déontologie. La mixité de genre n'est alors pas considérée comme un outil de gestion du risque, en tout cas par les responsables interrogés.

La prise de conscience des abus sur mineurs dans la société renforce l'attention portée sur cette problématique au sein des foyers pour mineurs et la mixité de genre dans l'équipe éducative permet d'y porter une attention particulière. Il est vrai que la richesse d'une équipe éducative mixte en termes de genre réside aussi dans la pluralité des regards qu'elle offre.

L'un des directeurs a abordé sous un autre angle cette thématique de gestion du risque. Je n'avais pas pensé à cela au cours de mes recherches théorique et je trouve son hypothèse intéressante. Il envisage en effet la mixité de genre comme outil de prévention des abus sexuels entre les jeunes. Force est de constater que bons nombres des jeunes accueillis ont été victimes d'abus sexuels avant leur placement et qu'ils sont susceptibles de devenir eux-mêmes auteurs. Être confrontés à des rapports sains entre hommes et femmes semble important pour elles et eux. C'est donc dans cette optique que la mixité de genre, plus qu'une gestion du risque, devient un moyen de prévention.

4 *L'équipe éducative mixte reproduit l'idéologie de la complémentarité des sexes et véhicule les stéréotypes de genre telle qu'une existence de tâches strictement féminines et masculines.*

Notre société, on l'a vu dans la partie théorique, est tiraillée entre deux mouvements : d'un côté, une volonté toujours plus grande d'égalité entre les hommes et les

femmes. De l'autre, un héritage patriarcal bien ancré qui perpétue des stéréotypes de genre.

Le partage des tâches n'est pas épargné par cette empreinte patriarcale. En effet, les tâches ménagères et les soins apportés aux enfants restent des domaines majoritairement féminins, comme le démontre le rapport statistique sur les familles de 2017 au chapitre 5.2 (p. 37). Bergonnier et Robin observent même que « malgré le partage croissant des responsabilités professionnelles (...), le genre reste encore l'un des indicateurs les plus fiables de la contribution individuelle des membres du couple aux tâches familiales » (BERGONNIER-DUPUY & ROBIN, 2007, p. 133). Cependant, l'évolution est en cours en particulier du point de vue de l'éducation des enfants. On tend en effet à des rapports de coopération au sein du couple en ce qui concerne l'éducation. L'autorité parentale prend peu à peu le dessus sur l'autorité paternelle, symbole du patriarcat.

Il n'est alors pas surprenant de constater dans les foyers pour mineurs interrogés pour ce travail qu'une différence entre les hommes et les femmes soit constatée aussi dans la répartition des tâches. Les membres de direction sont tous d'accord sur des sensibilités et des perceptions différentes entre les éducateurs et les éducatrices, mais pour eux cela se traduit plus dans la relation avec les jeunes que dans des tâches spécifiques à chaque sexe. Ils parlent tous de complémentarités sans pour autant catégoriser des tâches. On comprend, au travers de leurs réponses, que la répartition des tâches se fait surtout sur des sujets encore sensibles tels que la sexualité ou les problématiques gynécologiques.

6. Conclusion

Portrait de l'équipe éducative mixte en termes de genre en foyer pour mineurs en Valais Romand

Quelles valeurs et quels enjeux sont véhiculés par la composition mixte, hommes et femmes, d'une équipe éducative ?

Explorer les représentations autour de l'équipe éducative mixte en terme de genre est un travail délicat. Il ne s'agissait en aucun cas de créer la polémique tant la question de l'égalité entre les hommes et les femmes est d'actualité. L'idée de cette recherche était d'aller explorer ce qu'impliquait la mixité de genre dans l'équipe éducative pour l'institution et non pas de porter un jugement sur sa nécessité ou non.

Tant auprès des institutions que dans la théorie, la perception de la mixité de genre a évolué de manière considérable. En effet, la vision traditionnaliste qui voulait une représentation homme-femme pour donner l'image d'un couple parental aux enfants placés, laisse maintenant place à une vision de complémentarité nécessaire pour répondre aux questionnements des enfants et des adolescents.

Cette complémentarité peut être discutée comme dans l'article « Espoirs et déconvenues autour de la mixité » (Rodari & Anderfuhren, 2015). En effet, on peut interpréter cette volonté de complémentarité comme la supposition de qualités propres à chacun des sexes. Ainsi, il n'est pas possible de voir la mixité de genre dans le travail social comme une évolution mais bien comme une reproduction des stéréotypes de genre. Suite à mes entretiens, j'ai le sentiment qu'il faut se distancer de cette vision polémique et voir le chemin parcouru. De l'image paternaliste qui voulait que les soins apportés aux enfants soient des tâches strictement féminines, nous sommes passés à une volonté de faire collaborer des personnalités et des palettes de compétences. Certes la notion de « tâches spécifiques » au sexe ressort au cours des entretiens mais aucun membre de direction ne fait état de cette séparation des tâches en attribuant une supériorité à l'un ou l'autre des sexes. Cette complémentarité est évoquée, par exemple, lorsqu'il faut aborder le sujet tabou par excellence en institution, à savoir la sexualité. Il y a en effet, pour les directions des foyers interrogées, la nécessité d'avoir des femmes et des hommes pour que les jeunes puissent reconstruire l'image de la femme et de l'homme.

Cette recherche met en évidence la volonté des directions des foyers accueillant des mineurs en Valais romand de répondre avec une représentation mixte en terme de genre aux besoins de la population accueillie. A savoir que ces jeunes ont, la plupart du temps perdu les repères familiaux stables, ils se retrouvent dans des situations de plus en plus complexes. Il semblerait que la représentation homme-femme dans les

équipes éducatives permet la transmission de valeurs centrales telle que l'accueil inconditionnel et le non-jugement.

Finalement, d'un point de vue organisationnel, l'équipe mixte en terme de genre est un réel atout pour l'institution. Cependant, sa mise en place n'est pas aisée. La réalité d'un métier encore connoté féminin prend le dessus. Le plus grand défi des directions est de trouver un collaborateur masculin. Muriel Rousseil dans l'article « Femmes et hommes dans le secteur social », nous amène deux pistes pour combattre les inégalités de genre dans le travail social :

- Revaloriser les métiers du domaine social afin de les rendre plus attractifs.
- Continuer de travailler sur la déconstruction des stéréotypes.

Signalons que pour ce travail de recherche, les personnes interrogées ne sont que des hommes. Les femmes sont encore peu représentées dans les directions de foyers. C'est un constat qui doit nous questionner sur l'accessibilité à ce type de poste pour une femme comme dans d'autres domaines professionnels.

Force est de constater à travers cette recherche que les directions se tournent vers les lieux de formation et leur demandent d'être plus réalistes. Une grande question est de savoir si les différentes formations dans le domaine du travail social en Suisse permettent de répondre aux besoins du marché ?

7. Perspectives de la recherche

Ce travail de recherche n'est qu'un point de départ dans la réflexion sur la représentation des hommes et des femmes dans les équipes éducatives. Mes discussions avec les directions de deux foyers accueillant des mineurs en Valais romand ouvrent de nombreuses pistes de réflexion.

Perspective 1 : élargir le champ de recherche

Les entretiens ont été menés auprès de deux foyers accueillant des mineurs et dans un seul canton romand. L'idée de faire un état des lieux romand sur l'organisation des foyers pour mineurs par rapport à la mixité de genre dans l'équipe éducative permettrait, je pense, de faire émerger de réels enjeux pour la profession.

Et dans un deuxième temps, il semble nécessaire de mettre en lien les institutions et les lieux de formation afin de répondre aux besoins des institutions.

Perspective 2 : inclure le regard des éducateurs-trices

Pour cette recherche, j'ai donné la parole aux directions d'institution. Un regard croisé sur la thématique du genre dans l'équipe éducative entre les éducateurs-trices et leur direction apporterait une vision plus globale.

Perspective 3 : élargir la thématique

Les résultats de cette recherche montrent une volonté des institutions d'avoir des équipes formées d'éducateurs-trices avec des palettes de compétences. Ouvrir le questionnement sur d'autres types de mixité que le genre permettrait d'explorer la question de la complémentarité dans les équipes éducatives.

8. Bibliographie

- BERGONNIER-DUPUY G. & ROBIN M. (2007). *Couple conjugal, couple parental : vers de nouveaux modèles*. Ramonville Saint-Agne, Toulouse, Éd. Érès
- BESSIN M. (2013). *Quand la mixité ne suffit pas : où en est l'introduction du genre dans le travail social ?* Les Cahiers Dynamiques 2013/1 (n° 58), pp. 22-30
- BUTLER J. (2006). *Trouble dans le genre : le féminisme et la subversion de l'identité*. Paris, Éd. La Découverte.
- CHEVAL P. & GUZNICZAK B. (2013). *La mixité autour de la table*. Les Cahiers Dynamiques 2013/1 (n° 58), pp. 75-83
- CSONKA Y. & MOSIMANN A. (2017). *Les familles en Suisse : rapport statistique 2017*. Office fédéral de la statistique (OFS)
- DE GAULEJAC V. & AUBERT N. (1990). *Femmes au singulier ou la parentalité solitaire*. Paris, Éd. Klincksieck
- GAILLARD J-P. (2018). *Enfants et adolescents en mutation. Mode d'emploi pour les parents, éducateurs, enseignants et thérapeutes*. Paris, Éd. ESF Sciences Humaines
- GIORDANO Y. (2003). *Conduire un projet de recherche : une perspective qualitative*. Paris, Éd. EMS
- HEFEZ S. (2011). *La famille à l'épreuve de la coparentalité*. Cahiers critiques de thérapie familiale et de pratiques de réseaux, n°47, (2011/2), pp. 53-68
- LE GALL D. & POPPER-GURASSA H. (2013). *Éditorial. Les familles recomposées à l'heure des parentés plurielles*. Dialogue, n°201, (2013/3), pp. 7-14
- MACE E. (2015). *L'après-patriarcat*. Paris, Éd. du Seuil
- MERLA L. (2010). *Peut-on se penser masculin lorsque l'on est père « au foyer » ? Le bricolage d'une identité de genre « hors normes », entre conformisme déclaré et marginalité assumée*. Dans *Genre et socialisation de l'enfance à l'âge adulte*, ouvrage collectif (pp. 151-162). Toulouse, Éd. Érès
- RODARI S. & ANDERFUHREN M. (2015). *Espoirs et déconvenues autour de la mixité*. Revue d'information sociale. En ligne : <https://www.reiso.org/articles/themes/genre/394-espoirs-et-deconvenues-autour-de-la-mixite>
- ROUSSEIL M. (2007). *Femmes et hommes dans le secteur social*. Revue Empan, n°65, pp. 74-78

Cyberographie

Interview: ERIC MACÉ : <https://www.youtube.com/watch?v=9yspWhjX9pg>

Annexe A. Formulaire de consentement libre et éclairé

Travail de Bachelor sur la mixité de genre au sein de l'équipe éducative en foyer pour mineurs.

Réalisé par : Elody Muster, étudiante à la HES-SO Valais//Wallis

Référence assurée par : Marie Cécile Baumgartner, directrice du travail de Bachelor

Le/La soussigné-e :

- Certifie être informé-e sur le déroulement et les objectifs du travail de Bachelor ci-dessus
- Est informé-e du fait qu'il/elle peut interrompre à tout instant sa participation à ce mémoire de fin d'étude sans aucune conséquences pour lui/elle-même
- Accepte que l'entretien soit enregistré, puis retranscrit anonymement dans un document
- Est informé-e que l'enregistrement sera détruit une fois le travail terminé, au plus tard en septembre 2019
- Certifie avoir été informé-e qu'aucun avantage personnel n'est à attendre en participant à ce mémoire de fin d'étude
- Consent à ce que les données recueillies durant ce travail soient publiées dans des revues professionnelles, l'anonymat étant garanti
- Tout préjudice qui pourrait être causé au/à la soussigné-e dans le cadre du travail de Bachelor sera couvert en conformité des dispositions légales en vigueur

Le/la soussigné-e accepte donc de participer au travail de Bachelor mentionné ci-dessus.

Lieu, date : _____

Signature : _____

Annexe B. Guide d'entretien

Données d'entretien

Numéro d'entretien :

Lieu :

Date :

Heure :

Titre enregistrement :

Remerciements

Cadre, thématique et déroulement de l'entretien

- Entretien dans le cadre du Travail de Bachelor en tant qu'étudiante en Travail Social à la HES-SO de Sierre
- Ce travail porte sur la mixité de genre dans l'équipe éducative avec une volonté de faire émerger les valeurs et les représentations qu'elle véhicule ainsi que le lien qui peut être fait avec la vision de la famille prédominante dans la société
- Les informations récoltées vont étayer la recherche empirique et fournir des éléments de réponse à la question de recherche
- Par souci de professionnalisme, l'anonymat sera garanti de la manière suivante : aucun nom ne sera cité dans le travail final, ni dans aucun des documents en lien avec ce travail de bachelor. Le seul élément qui pourrait apparaître est la fonction de la personne participant à l'entretien
- La durée de l'entretien est d'une heure (approximativement) et cet entretien sera enregistré

Questions ou besoin de complément d'informations

Début de l'entretien (enregistrement)

Questions générales

Concernant votre parcours professionnel :

- Quel poste occupez-vous au sein de l'institution ?
- Depuis combien de temps êtes vous à ce poste ?
- Comment êtes-vous arrivé à ce poste : en termes de formation et d'aspirations personnelles ?

Concernant l'institution :

- Pouvez-vous me décrire l'institution dans laquelle vous travaillez ?
- Au sein de l'institution, quel est votre rôle dans l'engagement de nouveaux-elles éducateurs-trices ?
 - Processus
 - Rapport avec la hiérarchie
 - Procédure
- Quelle est la mission de l'équipe éducative au sein de votre institution ?
- Si vous deviez faire le portrait de l'équipe éducative, quel serait-il ?
- Et en terme de valeurs :
 - Tout d'abord personnellement, quelles sont les valeurs que doit véhiculer l'équipe éducative ?
 - Et d'un point de vue institutionnel ?

Questions spécifiques

Liée à l'engagement de nouveaux collaborateurs pour l'équipe éducative:

- Quelles influences externes peuvent intervenir dans le processus d'embauche ?
- Politique :
 - Quel poids à la politique (cantonale ou fédérale) dans la mise en place du processus d'engagement au sein de l'institution ?
 - Ressentez-vous des changements lors de nouvelles élections ?
- Juridique :
 - D'un point de vue légal, quel est votre sentiment ?
- Société :
 - Comment l'évolution de la société influence l'institution ?
 - Avez-vous constaté des changements institutionnels depuis votre entrée en fonction en lien avec l'évolution de la société en terme de dynamique éducative ?
- En terme de genre (représentation hommes et femmes) :
 - Quelle est la politique institutionnelle ?
 - Quels sont les buts de cette politique ?
 - Comment gérez-vous le processus d'engagement par rapport au sexe des intervenants ? Quelles différences dans les cas où vous recherchez plutôt un homme ou un femme ?

Sur le terrain :

- Je reprends deux questions déjà abordées en début d'entretien :
 - quel portrait faites-vous de l'équipe éducative cette fois, mixte en terme de genre ?
 - Au travers de cette mixité de genre, quelles valeurs sont véhiculées ?

- Qu'avez vous à dire en terme de dynamique concernant l'équipe mixte en terme de genre ?
- Recevez-vous des retours de la part de vos collaborateurs-trices sur cette mixité de genre ?
 - Si oui, quels sont-ils ?
 - Si non, cela vous surprend-il ?
- En terme de fonctionnement institutionnel, qu'apporte l'équipe mixte en terme de genre ?
 - Faites-vous un constat par rapport au pourcentage, taux de travail des hommes et des femmes ?
- Quels sont les enjeux organisationnels représentés par cette mixité de genre pour l'institution ?
 - Voyez-vous des avantages et des inconvénients à fonctionner avec ce type d'équipe ?
 - Certains auteurs et moi suite à mes recherche émettent l'hypothèse que la mixité de genre permet une « gestion du risque » pour l'institution. Comment vous positionnez vous par rapport à cette hypothèse ?
- Deux auteurs, Rodari et Anderfuhren, dans le texte « Espoirs et déconvenues autour de la mixité », nous disent ceci :

« La mixité est valorisée au nom d'une logique de complémentarité entre les sexes. Elle part du présupposé essentialiste qui associe des qualités propres, immuables et innées à chaque sexe ».

Qu'en pensez-vous ?

Pour l'avenir :

- Quelle est votre vision future de l'équipe éducative ? Quelle évolution voyez-vous à plus ou moins long terme ?
- Le rapport statistique sur les familles en Suisse de 2017 montre un accroissement de la diversité des types de familles. Quelles conséquences pour l'équipe éducative y voyez-vous ? Et pourquoi ?
- Notre société contemporaine défend un principe d'égalité entre les hommes et les femmes, comment cela se traduit-il dans le domaine éducatif ?
 - Comment cela pourrait évoluer selon vous ?

Conclusion

Je suis à la fin de mes questions. Y-a-t-il un sujet que nous n'avons pas abordé et que vous souhaiteriez ajouter à cet entretien.

- C'est donc la fin de cet entretien, je vous remercie pour vos réponses et votre disponibilité
- STOP enregistrement

Annexe C. Récolte de données – grille d’analyse

A. Contextes	1 politique 2 légal 3 sociétal 4 autres
B. Valeurs	1 chrétiennes 2 institutionnelles 3 sociétales 4 personnelles 5 autres
C. Vision de la famille	1 patriarcat 2 contemporaine 3 autre
D. Fonctionnement institutionnel	1 enjeux 2 gestion des risques 3 taux de travail
E. Equipe éducative	1 tâches hommes et femmes 2 relation éduc – jeunes 3 portrait 4 dynamique
F. Futur de l’institution	1 vision d’avenir 2 souhait
G. Engagement	1 procédure 2 les H et les F (politique, différences...) 3 influences hiérarchiques 4 stagiaire